



Fremsat den 10. december 2020 af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)

Forslag

til

lov om ændring af lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19 og lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

(Forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, forlængelse af suspension af forbrug af dagpenge, undtagelse for automatisk genindplacering, undtagelse for månedskontrol m.v.)

§ 1

I lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, jf. lov nr. 1336 af 11. september 2020, foretages følgende ændringer:

1. § 1, stk. 1, 2. og 3. pkt., ophæves, og i stedet indsættes:
»En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan være i kraft indtil udgangen af 2021.«

2. § 1, stk. 4, affattes således:
»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, og herunder om adgangen til at fastlægge rammerne for midlertidig arbejdsfordeling ved kollektiv overenskomst samt lokale aftaler.«

3. § 2, stk. 2, 2. pkt., affattes således:
»I den forbindelse medregnes timer, der falder på søndage, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, anden påskedag, store bededag, 1. maj, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, første juledag, anden juledag og nytårsaftensdag, ikke.«

4. I § 4 indsættes som stk. 3:
»Stk. 3. Opsagte ansatte kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en arbejdsfordeling, som er iværksat i henhold til § 1, stk. 1, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.«

5. § 8 affattes således:

»§ 8. På overenskomstdækkede virksomheder kan sager om bestemmelser i denne lov, herunder om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, behandles fagretligt. I det omfang der på sådanne virksomheder ikke i forvejen er hjemmel i kollektiv aftale til fagretlig behandling, kan sager om bestemmelser i denne lov indbringes for Arbejdsretten, jf. § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Stk. 2. Sager om bestemmelser i denne lov, som ikke behandles fagretligt eller ved Arbejdsretten, behandles ved de almindelige domstole.«

§ 2

I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 199 af 11. marts 2020, som ændret bl.a. § 1 i lov nr. 1337 af 11. september 2020 og senest ved § 1 i lov nr. 1642 af 19. november 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 46, stk. 7, indsættes efter »efterregulering af dagpenge«: », herunder i de tilfælde hvor arbejdsløsheds-kassen udbetaler dagpenge uden om det almindelige udbetalings-system,«.

2. I § 53, stk. 8, indsættes efter »en dagpengeperiode,«: »dog ikke medlemmer, som er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19,«.

3. I § 55, stk. 4, nr. 1, udgår »til og med den 31. december 2020«, og »i højst 4 måneder« ændres til: »frem til og med den 31. december 2021«.

4. I § 55, stk. 5, nr. 4, udgår »til og med den 31. december 2020«, og »i højst 4 måneder« ændres til: »frem til og med den 31. december 2021«.

5. I § 55, stk. 6, indsættes efter »herunder regler om«: »at der under særlige omstændigheder ikke skal ske indplacering i en dagpengeperiode,«.

6. I § 55 a, indsættes som 2. pkt.:

»Dette gælder dog ikke medlemmer, som er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.«

7. I § 56 a, stk. 10, 1. pkt., ændres »2020« til: »2021«, og i 2. pkt. udgår », i højst 4 måneder«.

8. § 62 c, stk. 1, affattes således:

»Uanset § 62 a, stk. 1, kan et medlem få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. decem-

ber 2021, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren, i forbindelse med at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning. 1. pkt. finder tilsvarende anvendelse for medlemmer, som er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.«

9. I § 84, stk. 11, 7. pkt., ændres »Stk. 2-8« til: »Stk. 3 og 5-8«.

§ 3

Stk. 1. Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

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

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

2. Lovforslagets hovedpunkter

- 2.1. Forlængelse og justering af adgangen til at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling
 - 2.1.1. Gældende ret
 - 2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.2. Ændringer i relation til søgne- og helligdage m.v.
 - 2.2.1. Gældende ret
 - 2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.3. Adgang til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde
 - 2.3.1. Gældende ret
 - 2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.4. Domstolsprøvelse
 - 2.4.1. Gældende ret
 - 2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.5. Forlængelse af perioden med suspension af forbrug af dagpenge for medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning
 - 2.5.1. Gældende ret
 - 2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.6. Undtagelse for automatisk genindplacering i en dagpengeperiode for medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning
 - 2.6.1. Gældende ret
 - 2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.7. Ophævelse af beskæftigelseskravet for arbejdsgivers betaling af fast arbejdsgiverbidrag til ledige omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning samt ophævelse af det maksimale antal gange pr. år.
 - 2.7.1. Gældende ret
 - 2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 2.8. Undtagelse for månedskontrol for medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning
 - 2.8.1. Gældende ret
 - 2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
 4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
 5. Administrative konsekvenser for borgerne
 6. Klima- og miljømæssige konsekvenser
 7. Forholdet til EU-retten
 8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
 9. Sammenfattende skema

1. Indledning

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik den 31. august 2020 en trepartsaftale om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked, som har til formål at undgå afskedigelser.

Der er på nuværende tidspunkt mere end 7.000 personer i den midlertidige arbejdsfordelingsordning, der følger af trepartsaftalen om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked.

Den fælles aftale bidrager dermed til, at mange lønmodtagere ikke mister deres job som følge af den økonomiske situation, som covid-19 har medført, ved at virksomhederne i stedet kan dele det arbejde, der er, mellem medarbejderne.

Parterne er enige om at forlænge ordningen, så den kan anvendes af virksomhederne på det private arbejdsmarked i alle 12 måneder i 2021.

Den midlertidige arbejdsfordelingsordning aftalt i trepartsaftalen af 31. august 2020 forlænges og suppleres med følgende tilpasninger og præciseringer i henhold til trepartsaftale fra november 2020:

- Udvidet fleksibilitet ved, at landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kan aftale at åbne mulighed for at virksomheder nedsætter arbejdstiden inden for de pågældende organisationers overenskomstområde med op til 80 pct. frem for de nuværende maksimale 50 pct. En aftale mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation om mulighed for udvidet nedsættelse af arbejdstiden vil alene gælde for personer inden for den

- relevante faggruppe, og som er ansat under den pågældende overenskomst.
- Personer omfattet af ordningen fritages for at registrere CV-oplysninger på Jobnet.
 - For funktionærer skal ledighed i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling placeres i hele dage, medmindre andet aftales på virksomheden/i afdelingen. Sådan en aftale skal i overenskomstdækkede virksomheder indgås efter overenskomstens regler om indgåelse af lokalaftaler. Såfremt virksomheden ikke er overenskomstdækket, vil en sådan aftale skulle indgås med en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand) på områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en sådan. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan flertallet af den berørte gruppe indgå en sådan aftale med virksomheden.
 - For ikke-funktionærer kan ledighed i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling placeres i timer, dog således at evt. regler i overenskomster om daglig mindstearbejdstid respekteres. Dette gælder dog ikke evt. regler om mindstearbejdstid ved tilkald, med mindre medarbejdere på arbejdsfordeling bliver tilkaldt ved uforudset merarbejde.
 - Det præciseres, at det minimum kræver 2 medarbejdere at etablere en midlertidig arbejdsfordeling i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.
 - Opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.
 - Mindsteudbetalingsreglen suspenderes for personer omfattet af ordningen.
 - Personer omfattet af midlertidig arbejdsfordeling skal ikke genindplaceres i en dagpengeperiode, selv om de opfylder et nyt beskæftigelseskrav. Der indsættes ligeledes ikke timer på personens beskæftigelseskonto. Beskæftigelse i perioden vil dog kunne medregnes til opgørelsen af et indkomst- eller beskæftigelseskrav ved vurderingen af dagpengeretten på et senere tidspunkt.
 - Det præciseres, at der ved et uforudset og kortvarigt behov for merarbejde er mulighed for at anvende afløser og reserver under en arbejdsfordeling. Det forudsætter, at personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, under merarbejdet arbejder i samme omfang som forud for nedsættelsen af arbejdstiden.
 - På overenskomstdækkede virksomheder kan eventuelle tvister vedrørende ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder i forhold til nærværende aftale håndteres fagretligt. I det omfang der ikke i forvejen er hjemmel til fagretlig behandling i kollektive aftaler, vil tvisterne skulle behandles i Arbejdsretten.
 - A-kassen fritages for løbende at kontrollere, om betingelserne for arbejdsfordeling er overholdt, med mindre medlemmet henvender sig herom. A-kassen skal dog ved arbejdsfordelingens begyndelse vurdere, om oplysningerne på anmeldelsesblanketten er i overensstemmelse med betingelser for at indgå en arbejdsfordeling.

- A-kassen kan udbetale dagpenge fra første dag i arbejdsfordelingen uden bekræftelse fra jobcenteret, hvis en manglende tilmelding som jobsøgende skyldes, at jobcenteret ikke har kunne nå at registrere alle de omfattede af arbejdsfordelingen som jobsøgende samme dag, som arbejdsfordelingen træder i kraft.
- STAR og KL udarbejder i samarbejde med arbejdsmarkedets parter en særskilt blanket til brug for anmeldelse af ordningen.

Parterne er enige om at gøre status på ordningen kvartalsvis i løbet af 2021.

Af trepartsaftalen fremgår det endvidere, at forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning ikke vil påvirke retstilstanden – og de aktuelle fortolkningsmæssige uoverensstemmelser – for den eksisterende ordning for arbejdsfordeling. Heller ikke de punkter der i aftalen er formuleret som præciseringer eller hvor andre tilsvarende formuleringer er anvendt, kan tages som udtryk for en fortolkning af den eksisterende ordning for arbejdsfordeling.

Dette lovforslag udmønter dele af elementerne ovenfor. Det drejer sig om:

- Forlængelse af ordningen
- Udvidet fleksibilitet ved kollektivt at kunne aftale nedsættelse af arbejdstiden inden for de pågældende organisationers overenskomstområde med op til 80 pct.
- Opsagte medarbejdere kan pålægges at arbejde i samme omfang som ansatte, der omfattes af arbejdsfordeling
- Håndteringen af tvister i Arbejdsretten
- Forlængelse af perioden med suspension af forbrug af dagpenge for medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning
- Undtagelse for automatisk genindplacering i en dagpengeperiode for medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning
- Ophævelse af beskæftigelseskravet for arbejdsgivers betaling af fast arbejdsgiverbidrag til ledige omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning samt ophævelse af det maksimale antal gange pr. år.
- Undtagelse for månedskontrol for medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning

De øvrige elementer i trepartsaftalen, som indebærer lovgivningsmæssige ændringer, vil blive ændret gennem administrativ forskrift.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Forlængelse og justering af adgangen til at iværksætte midlertidig arbejdsfordeling

2.1.1. Gældende ret

Efter gældende regler i § 1 i lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, skal en arbejds-

fordeling være trådt i kraft senest den 31. december 2020 og kan maksimalt vare i 4 måneder. Efter gældende regler i § 1, stk. 4, kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om de betingelser og rammer, som er gældende for midlertidig arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til denne lov. Den gældende bemyndigelsesbestemmelse i lovens § 1, stk. 4, indeholder ikke en adgang til at fastsætte regler om adgangen til at fastlægge rammerne for midlertidig arbejdsfordeling ved kollektiv overenskomst samt lokale aftaler.

2.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås at ændre § 1, stk. 1, således, at adgangen til at iværksætte arbejdsfordeling også vil være en mulighed i 2021, og at en sådan arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til § 1, stk. 1, 1. pkt., kan være i kraft til udgangen af 2021.

Den foreslåede ændring i affattelsen af § 1, stk. 1, vedrører alene spørgsmålene om, hvornår en arbejdsfordeling efter loven kan iværksættes og hvor længe den kan være i kraft. Der ændres ikke på, at det er en arbejdsgiver i den private sektor, som kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling, jf. § 1, stk. 1, 1. pkt., og at dette kan ske uanset kollektivt eller individuelt aftalte bestemmelser om løn, omfang af arbejdstid m.v., jf. § 1, stk. 2. Der ændres heller ikke på, at iværksættelse af arbejdsfordeling efter stk. 1 skal være sagligt begrundet, jf. § 1, stk. 3.

At der eventuelt har været en arbejdsfordeling efter loven i kraft, forud for dette lovforslags ikrafttræden, er ikke til hinder for, at muligheden for at iværksætte en arbejdsfordeling efter dette lovforslags ikrafttræden udnyttes, og en sådan arbejdsfordeling vil kunne være i kraft til udgangen af 2021, altså i mere end 12 måneder. Er en arbejdsfordeling iværksat efter lovens regler, vil den løbe videre efter de gældende regler, som har været i kraft ved iværksættelsen. Dog vil adgangen til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde, jf. det foreslåede stk. 3 til § 4 samt ændringerne omkring muligheden for at placere arbejdsfordelingen i hele dage eller i timer træde i kraft ved påbegyndelsen af den første cyklus på 4 uger, der indledes efter lovens ikrafttræden. Hvis en arbejdsfordeling ellers ønskes iværksat efter reglerne i dette lovforslag og dermed med de i dette lovforslag foreslåede øvrige justeringer, må dette ske ved udløbet af den inden dette lovforslags ikrafttræden iværksatte arbejdsfordeling eller ved at afbryde denne, hvorefter en arbejdsfordeling med alle de i dette lovforslag foreslåede justeringer vil kunne iværksættes under iagttagelse af de gældende regler herom, herunder efter den i § 2 fastlagte fremgangsmåde.

Ud over forlængelsen, der udmøntes ved en ændret affattelse af § 1, stk. 1, foreslås bemyndigelsesbestemmelsen i § 1, stk. 4, justeret. Baggrunden herfor er, at det i trepartsaftalen fra november 2020 indgår, at det ved overenskomst skal

være muligt at udvide fleksibiliteten i ordningen. Konkret er følgende således anført i trepartsaftalen:

”Udvidet fleksibilitet ved, at landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kan aftale at åbne mulighed for at virksomheder nedsætter arbejdstiden inden for de pågældende organisationers overenskomstområde med op til 80 pct. frem for de nuværende maksimale 50 pct. En aftale mellem en landsdækkende arbejdsgiverorganisation og en landsdækkende lønmodtagerorganisation om mulighed for udvidet nedsættelse af arbejdstiden vil alene gælde for personer inden for den relevante faggruppe, og som er ansat under den pågældende overenskomst.”

Trepartsaftalens mulighed for tilvejebringelse af fleksibilitet, herunder nedsættelse af arbejdstiden med op til 80 pct., gennem en aftale mellem landsdækkende organisationer som anført, foreslås afspejlet med tilføjelsen af, at der også bliver adgang til at fastsætte regler om adgangen til at fastlægge rammer for arbejdsfordelingen ved kollektiv overenskomst. I den forbindelse skal det nævnes, at trepartsaftalen også indeholder mulighed for at indgå aftaler lokalt om, at arbejdsfordelingen ikke nødvendigvis afvikles i hele dage. Følgende fremgår af trepartsaftalen fra november 2020 om dette:

”For funktionærer skal ledighed i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling placeres i hele dage, medmindre andet aftales på virksomheden/i afdelingen. Sådan en aftale skal i overenskomstdækkede virksomheder indgås efter overenskomstens regler om indgåelse af lokalaftaler. Såfremt virksomheden ikke er overenskomstdækket, vil en sådan aftale skulle indgås med en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand) på områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en sådan. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan flertallet af den berørte gruppe indgå en sådan aftale med virksomheden.

For ikke-funktionærer kan ledighed i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling placeres i timer, dog således at evt. regler i overenskomster om daglig mindstearbejdstid respekteres. Dette gælder dog ikke evt. regler om mindstearbejdstid ved tilkald, med mindre medarbejdere på arbejdsfordeling bliver tilkaldt ved uforudset merarbejde.”

De gengivne elementer i trepartsaftalen vil med den foreslåede justering af bemyndigelsesbestemmelsen kunne udmøntes ved administrativ forskrift. Det kan fremgå af forskriften, at det ovenfor gengivne vedrørende funktionærer og ikke funktionærer og placering i timer eller hele dage vil træde i kraft ved påbegyndelsen af den første cyklus på 4 uger, der indledes efter lovens ikrafttræden.

2.2. Ændringer i relation til søgne- og helligdage m.v.

2.2.1. Gældende ret

Efter gældende regler i § 2 stk. 2, har de ansatte, der mod-

tager oplysninger efter stk. 1, 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 arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af arbejdsfordelingen, hvis den iværksættes. Efter de gældende regler er der således ud over søndage alene nævnt helligdage og overenskomstmæssige fridage, som kan være relevante i forbindelse med en arbejdsfordeling, der iværksættes efter den gældende § 1, stk. 1. Bestemmelsen oplister dermed søndage samt alle relevante helligdage og overenskomstmæssige fridage i 2020.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

En konsekvens af, at ordningen forlænges og en arbejdsfordeling kan løbe i hele 2021, foreslås opremsningen i § 2, stk. 2, af de dage, hvis timer ikke tæller med i forhold til fristen på 24 timer, som en ansat har til at meddele, at den pågældende ikke ønsker at indgå i en arbejdsfordeling, ændret. De helligdage og overenskomstmæssige fridage, der foreslås tilføjet som følge af, at muligheden for at iværksætte arbejdsfordeling forlænges, er store bededag, 1. maj, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag og grundlovsdag.

2.3. Adgang til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde

2.3.1. Gældende ret

Efter gældende regler i § 4, stk. 1, kan en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, ikke under arbejdsfordelingen opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen. Opsagte medarbejdere har efter de gældende regler kunnet flyttes til en afdeling af en virksomhed, hvor der ikke har været arbejdsfordeling i kraft, og har der kunnet pålægges at arbejde på fuld tid og til fuld løn.

2.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Den foreslåede ændring af § 4 gennem tilføjelse af et nyt stk. 3 implementerer et element i trepartsaftalen fra november 2020. Følgende er anført heri:

”Opsagte medarbejdere kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, hvis deres arbejdstid ned sættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.”

Opsagte medarbejdere bliver med den foreslåede ændring ikke omfattet af arbejdsfordelingen, idet de modtager fuld løn, men der bliver mulighed for at benytte deres arbejds-

kraft i et omfang, der svarer til, hvor meget ansatte omfattet af arbejdsfordelingen arbejder, i opsigelsesperioden. Adgangen til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde, mens der er iværksat arbejdsfordeling, gælder både ansatte, der er opsagt forud for iværksættelse af arbejdsfordeling eller i forbindelse med iværksættelse af arbejdsfordeling, og ansatte, der opsiges under arbejdsfordeling i henhold til § 4, stk. 2.

Der er fortsat mulighed for, at opsagte medarbejdere flyttes til en afdeling af en virksomhed, hvor der ikke er arbejdsfordeling i kraft, og at de der pålægges at arbejde på fuld tid og til fuld løn.

2.4. Domstolsprøvelse

2.4.1. Gældende ret

Efter gældende regler i § 8, behandles sager om bestemmelser i denne lov ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomstparter 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.

2.4.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det foreslås i § 8, stk. 1, at på overenskomstdækkede virksomheder kan sager om bestemmelser i denne lov, herunder om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, behandles fagretligt. I det omfang der på sådanne virksomheder ikke i forvejen er hjemmel i kollektiv aftale til fagretlig behandling, kan sager om bestemmelser i denne lov indbringes for Arbejdsretten, jf. § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

I trepartsaftalen fra november 2020 er anført, at på overenskomstdækkede virksomheder kan eventuelle tvister vedrørende ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder i forhold til nærværende aftale håndteres fagretligt. I det omfang der ikke i forvejen er hjemmel til fagretlig behandling i kollektive aftaler, vil tvisterne skulle behandles i Arbejdsretten.

FH og DA har ikke fundet, at der i forbindelse med udmøntningen af dette element i trepartsaftalen har været behov for ændringer i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, hvorfor der henvises til § 9 heri. Ministeriet er enig i denne vurdering. § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsætter, hvilke sager der kan indbringes for Arbejdsretten, og det fremgår således af § 9, stk. 1, nr. 2, at sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold indbringes for Arbejdsretten.

På overenskomstdækkede virksomheder vil en sag om, hvorvidt en arbejdsfordeling er iværksat i overensstemmelse med denne lovs bestemmelser, kunne formuleres som et spørgsmål om, hvorvidt overenskomsten er overtrådt, da konsekvensen af, at en arbejdsfordeling ikke er iværksat i

henhold til det i denne lov anførte, vil være, at overenskomsten fuldt ud finder anvendelse. Det bemærkes i den forbindelse, at Arbejdsretten også kan tage stilling til, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, jf. § 9, stk. 1, nr. 4, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

I en sag, der ikke vedrører lovligheden af en iværksat arbejdsfordeling som sådan, men er relateret til den enkelte lønmodtager, vil der også kunne være tale om brud på overenskomstens bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår, da en ansat, som hævder ikke at være omfattet af en arbejdsfordeling, i givet fald skulle have været aflønnet efter overenskomsten. Både i forhold til sager, der vedrører en enkelt ansat, og sager, der vedrører iværksættelsen af arbejdsfordelingen som sådan, kan det nævnes, at Arbejdsretten efter § 10, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter kan behandle en sag indbragt i henhold til § 9, selv om stillingtagen til lovgivning er af betydning for afgørelsen af sagen. At der umiddelbart vil skulle tages stilling til bestemmelser i denne lov, er således ikke til hinder for, at Arbejdsretten afgør sagen, når der er en bagvedliggende overenskomst, som vil kunne påberåbes i forbindelse med sagen.

Det vil være op til de pågældende overenskomtparter at rejse en sag ved Arbejdsretten og i den forbindelse at påberåbe sig de relevante overenskomstbestemmelser. Selv i tilfælde, hvor en part undlader at gøre relevante overenskomstbestemmelser gældende, vil en sag kunne indbringes for Arbejdsretten i medfør af § 9, stk. 4, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Denne bestemmelse har følgende ordlyd:

”Stk. 4. Ud over sagerne, som er nævnt i stk. 1, kan sager vedrørende uoverensstemmelser mellem arbejdsgivere og lønmodtagere indbringes for Arbejdsretten, når retten billiger det og der mellem en arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisation eller mellem en enkeltvirksomhed og en lønmodtagerorganisation er truffet aftale derom.”

Det kan om den citerede § 9, stk. 4, anføres, at der allerede i forarbejderne til den oprindelige bestemmelse er lagt vægt på parternes fælles ønske om behandling ved Arbejdsretten. Det er i forarbejderne til L536, 1919, anført at ”... *hvis Hensigt var at omfatte alle saadanne faglige Tvistepunkter, som ikke faldt ind under § 4 B. og hvor Partierne har aftalt, at de skal kunne paadømmes af Retten...*”. Der kan også i forhold til anvendelsen § 9, stk. 4, henvises til ARD 2008.571, og til, at der med trepartsaftalen fra november 2020 og de fælles tilkendegivelser fra FH og DA i forhold til udmøntningen af den ovenfor citerede passus om tvister foreligger en utvetydig partsaftale om Arbejdsretten som rette instans for sager på det overenskomstdækkede område.

Det foreslås desuden i § 8, stk. 2, at sager, der ikke kan behandles fagretligt eller ved Arbejdsretten, behandles ved de almindelige domstole. Uden for det overenskomstdækkede område ændres der således ikke på, hvor tvister afgøres, med den foreslåede ændrede affattelse af § 8. Der ændres

heller ikke på, hvad der gælder efter § 11, stk. 2 og 3, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter om behandling ved de almindelige domstole i sager, hvor det godtgøres, at vedkommende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav.

2.5. Forlængelse af perioden med suspension af forbrug af dagpenge for medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning

2.5.1. Gældende ret

Ved lov nr. 1337 af 11. september 2020 om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og lov om sygedagpenge og barselloven (Midlertidig dagpengeret, højere dagpenge maksimum, beregning på grundlag af ikkemedlemsperioder, suspension af dagpengeforbrug, bedre uddannelsesmuligheder til personer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og fast arbejdsgiverbidrag m.v.), som trådte i kraft den 14. september 2020, blev der bl.a. i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. indført regler om dagpenge til medlemmer omfattet af en arbejdsfordelingsordning og en midlertidig arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Som følge heraf vil dagpenge udbetalt som følge af, at medlemmet vil være omfattet af en arbejdsfordelingsordning (både den almindelige ordning og den midlertidige ordning om arbejdsfordeling), ikke forbruges af hverken den 2-årige ydelsesperiode eller den 3 årige referenceperiode til og med den 31. december 2020. Der vil ligeledes heller ikke være forbrug af en eventuel forlænget ydelsesperiode på højst 1 år eller den 1½-årige referenceperiode.

Suspensionen gælder frem til og med den 31. december 2020, dog således, at udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, som vil være trådt i kraft senest den 31. december 2020, vil kunne løbe ind i 2021 med en maksimal varighed på 4 måneder. Suspension af forbrug af dagpenge vil derfor også finde anvendelse på udbetaling af dagpenge i de første 4 måneder af 2021 for dagpenge under den midlertidige arbejdsfordeling.

Der blev ligeledes indført regler om, at modtagelse af dagpenge under arbejdsfordeling (både den almindelige og den midlertidige arbejdsfordeling), ikke indgår i opgørelsen af 4-månedersperioden ved opgørelsen af karens. Perioden betragtes derfor som en såkaldt død periode.

Der blev endvidere indført regler om bedre mulighed for uddannelse ved, at personer omfattet af en arbejdsfordeling (både den almindelige og den midlertidige arbejdsfordeling) i samarbejde med virksomheden kan iværksætte og gennemføre opkvalificeringsforløb, der helt eller delvist ligger i perioder, hvor medarbejderen er ledig og modtager supplerende dagpenge.

Derudover blev der givet mulighed for, at medarbejdere under uddannelse med løn kan undtages fra en arbejdsforde-

ling uden godkendelse i Det Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR), hvis der på virksomheden er enighed herom.

Et medlem kan således få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse frem til og med den 31. december 2020, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren i forbindelse med, at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning. For udbetalinger efter den midlertidige arbejdsfordelingsordning, vil der kunne udbetales dagpenge i højst 4 måneder.

Dagpengene kan kun udbetales for dage, hvor medlemmet efter arbejdsfordelingen er ledig, og der kan ikke udbetales dagpenge for timer, hvor medlemmet modtager godtgørelse efter lov nr. 601 af 22. maj 2019 om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse eller støtte efter lov nr. 53 af 23. januar 2020 om statens voksenuddannelsesstøtte.

Retten til dagpenge under uddannelsen ophører, når medlemmet ikke længere er omfattet af arbejdsfordeling, med mindre medlemmet fortsat har ret til dagpenge efter § 62 a eller § 62 b i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Dagpengene kan ikke udbetales, hvis medlemmet afbryder et arbejdsforhold for at deltage i uddannelsen eller undlader at afbryde uddannelsen for at påtage sig et arbejde, som medlemmet er henvist til af jobcenteret eller arbejdsløsheds-kassen.

2.5.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af dette lovforslag, at regeringen og arbejdsmarkedets parter konstaterer, at der på nuværende tidspunkt er mere end 7.000 personer i den midlertidige arbejdsfordelingsordning, der følger af trepartsaftalen om en ny midlertidig arbejdsfordelingsordning på det private arbejdsmarked. Den fælles aftale bidrager dermed til, at mange lønmodtagere ikke mister deres job som følge af den økonomiske situation, som covid-19 har medført, ved at virksomhederne i stedet kan dele det arbejde, der er, mellem medarbejderne.

Parterne er derfor enige om at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning, så den kan anvendes af virksomhederne på det private arbejdsmarked i alle 12 måneder i 2021. Den 31. december 2021 er således den sidste dag med midlertidig arbejdsfordeling og dermed mulighed for dagpenge under de særlige gunstige regler, som blev indført samtidig med lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Der er ligeledes enighed om, at den almindelige arbejdsfordelingsordning omfattes af den nedenfor nævnte suspension af forbrug af dagpenge i perioden frem til og med den 31. december 2021.

Virksomhederne vil kunne bruge ordningerne i 2021, uanset om de har benyttet ordningen i 2020.

Som følge af den foreslåede forlængelse af perioden med mulighed for at oprette en midlertidig arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021 foreslås det, at reglerne i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ændres i overensstemmelse hermed herunder i forhold til den almindelige arbejdsfordelingsordning.

Konkret foreslås det, at tidsbegrænsningen på højst 4 måneder i reglerne om suspension af forbrug af såvel dagpengeperiodens ydelsesperiode som referenceperiode samt en eventuel forlænget dagpengeperiode (såvel ydelses- som referenceperiode) ved udbetaling af dagpenge under den almindelige eller den midlertidige arbejdsfordelingsordning ændres således, at suspensionen vil blive udvidet til at omfatte hele 2021, dvs. suspensionen vil gælde dagpenge udbetalt som led i den almindelige arbejdsfordelingsordning eller den midlertidige arbejdsfordelingsordning for perioden frem til og med den 31. december 2021.

Det foreslås videre, at tidsbegrænsningen på højst 4 måneder hvor udbetaling af dagpenge under den almindelige eller den midlertidige arbejdsfordelingsordning ikke vil blive medregnet ved opgørelsen af 4-månedersperioden i karensreglerne ændres således, at suspensionen vil blive udvidet til at omfatte hele 2021, dvs. suspensionen gælder dagpenge udbetalt som led i en almindelige eller en midlertidige arbejdsfordelingsordning for perioden frem til og med den 31. december 2021.

Endvidere foreslås det, at tidsbegrænsningen på højst 4 måneder for ret til dagpenge under uddannelse i forbindelse med, at medlemmet er omfattet af en almindelig eller en midlertidig arbejdsfordelingsordning, ændres således, at suspensionen vil blive udvidet til at omfatte hele 2021, dvs. suspensionen gælder dagpenge udbetalt som led i en almindelig eller en midlertidige arbejdsfordelingsordning for perioden frem til og med den 31. december 2021.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1 med tilhørende bemærkninger.

2.6. Undtagelse for automatisk genindplacering i en dagpengeperiode for medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning

2.6.1. Gældende ret

Det fremgår af gældende regler i § 53, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at for et medlem, som er indplaceret i en dagpengeperiode, er genoptjeningen af retten til dagpenge, jf. dog stk. 12, betinget af, at en af følgende betingelser er opfyldt:

- 1) At et fuldtidsforsikret medlem inden for de seneste 3 år, jf. dog stk. 10, har haft mindst 1.924 løntimer.

- 2) At et deltidsforsikret medlem inden for de seneste 3 år, jf. dog stk. 10, har haft mindst 1.258 løntimer.
- 3) At medlemmet har gennemført en uddannelse, jf. § 54.

Det fremgår videre af § 55 a, stk. 1, i loven, at for et medlem, som er indplaceret i dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 1, i loven registreres indberettede løntimer i henhold til lov om et indkomstregister, jf. lovbekendtgørelse nr. 49 af 12. januar 2015, siden seneste indplacering på en beskæftigelseskonto. Kun løntimer m.v., som kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet, jf. § 53, stk. 9, nr. 1 og 2, jf. § 53, stk. 15, i loven kan registreres på beskæftigelseskontoen. Der kan registreres løntimer på beskæftigelseskontoen frem til det tidspunkt, hvor retten til dagpenge er bortfaldet, som følge af at perioderne efter § 55, stk. 1 og 2, i loven er udløbet.

Der er med hjemmel i § 55 a, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1751 af 27. december 2018 i § 23 ff, fastsat nærmere regler om opgørelse af beskæftigelseskontoen.

Det fremgår bl.a. af § 23, stk. 3, i bekendtgørelsen, at for et ledigt medlem skal beskæftigelseskontoen løbende opdateres på baggrund af indberettede oplysninger i indkomstregisteret. For et ikke-ledigt medlem, der er indplaceret i en dagpengeperiode og hvis dagpenget efter lovens § 55, stk. 1 og stk. 2, ikke er udløbet, skal beskæftigelseskontoen opdateres på baggrund af indberettede oplysninger i indkomstregisteret, hvis medlemmet anmoder arbejdsløsheds-kassen om det.

Det fremgår videre af bestemmelsens stk. 6, at løntimer, der er registreret på beskæftigelseskontoen, kan medregnes til genoptjeningen af retten til dagpenge.

Det fremgår endvidere af bestemmelsens stk. 7, at et medlem kan anmode arbejdsløsheds-kassen om, at der på baggrund af oplysningerne på beskæftigelseskontoen bliver truffet afgørelse om den aktuelle ret til dagpenge.

Der er videre i § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. fastsat regler om dagpengeperiodens længde, herunder en eventuel forlængelse af dagpengeperioden efter § 56 i loven, og hvorledes forbrug af dagpengeperioden opgøres. Der er med hjemmel i § 55, stk. 6, i loven fastsat nærmere regler for anvendelsen af § 55 i loven, herunder regler om periodernes varighed og beregning efter stk. 4 og 5 (om opgørelsen af forbruget). Med hjemmel i denne bestemmelse er der i § 4, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1173 af 26. september 2018 om dagpengeperioden fastsat regler om, at indplacering i dagpengeperioden sker såvel for ydelses- som for referenceperioden fra den 1. i den måned, hvor medlemmet

- 1) har ret til og får udbetalt dagpenge eller
- 2) deltager i tilbud efter kapitel 10-12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det følger videre af bekendtgørelsens § 5, stk. 1, at et medlem, som genoptjener retten til dagpenge, jf. bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskrav for ret til dagpenge, bliver indplaceret i en ny dagpengeperiode fra den 1. i må-

neden efter den måned, hvori de sidste løntimer til brug for opfyldelse af beskæftigelseskravet er indberettet til indkomstregisteret.

Det følger endvidere af bekendtgørelsens § 6, stk. 1, at indplacering i den forlængede dagpengeperiode, jf. § 3, stk. 2, sker såvel for ydelses- som for referenceperioden fra den 1. i den måned, hvor medlemmets ret til dagpenge efter § 3, stk. 1, er udløbet.

Det følger heraf, at genindplacering i en ny dagpengeperiode sker automatisk, når medlemmet har genoptjent dagpengetten efter § 53, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. på grundlag af registrerede timer på beskæftigelseskontoen, jf. § 55 a i loven.

Det følger videre af § 48, stk. 4, i loven, at der skal foretages en ny beregning af medlemmets dagpengesats, når medlemmet indplaceres i en ny dagpengeperiode efter § 53, stk. 8 og 13, i loven.

2.6.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det følger af gældende regler, at medlemmer af en arbejdsløsheds-kasse, som ved påbegyndelsen af en midlertidig arbejdsfordelingsordning allerede er indplaceret i en dagpengeperiode, og dermed har forbrugt af den aktuelle dagpengeperiode løbende skal genindplaceres i en ny dagpengeperiode, hvis medlemmet genoptjener dagpengetten i løbet af dagpengeperioden og skal i den forbindelse have beregnet en ny dagpengesats. Herved stilles medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, som forudsat i loven, med hensyn til optjening og beregning af sats.

Det fremgår af bekendtgørelse nr. 1173 af 26. september 2018 om dagpengeperioden, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1365 af 16. september 2020, at der ikke skal ske indplacering i en dagpengeperiode ved udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Dette er en undtagelse fra den almindelige regel om, at en person skal indplaceres i en dagpengeperiode, når pågældende begynder at modtage dagpenge. Bekendtgørelsen er udstedt i medfør af bemyndigelsen i lovens § 55, stk. 6.

Bestemmelsen gælder alene personer, der ikke tidligere har modtaget dagpenge, og dermed ikke er registreret med forudgående forbrug af dagpenge og beskæftigede timer i en dagpengeperiode. Bestemmelsen har til formål at sikre, at arbejdsløsheds-kasserne kan udbetale dagpenge til medlemmerne uden om arbejdsløsheds-kassernes almindelige automatiserede udbetalings-system. Det bemærkes, at udbetalte dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning ikke indgår i dagpengeforbruget, ligesom den midlertidige arbejdsfordelingsordning efter gældende ret løber i en begrænset periode af op til 4 måneders varighed.

I forbindelse med forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordeling ved treparts-aftalen af 27. november 2020 er det

aftalt, at der skal gives samme mulighed for at undtage personer, der allerede er indplaceret i en dagpengeperiode, for at blive genindplaceret i en dagpengeperiode. Dette skal sikre, at arbejdsløshedskasserne i 2021 kan udbetale dagpenge uden om det automatiserede udbetalingssystem, også for så vidt angår personer, der allerede var indplaceret i en dagpengeperiode ved påbegyndelsen af en arbejdsfordeling efter lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Det foreslås på den baggrund, at bemyndigelsesbestemmelsen i § 55, stk. 6, i loven præciseres.

Bestemmelsen forventes udmøntet således at personer, som i forvejen er indplaceret i en dagpengeperiode, og som er omfattet af midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, på samme vis som ikke-indplacerede medlemmer, ikke vil skulle genindplacere i en dagpengeperiode, selv om de vil opfylde et nyt beskæftigelseskrav.

Umiddelbart vil den udvidede bemyndigelsesbestemmelse således alene rette sig mod den konkrete situation, der er opstået i forbindelse med den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning,

Den foreslåede udvidelse af hjemmelsbestemmelsen kan dog også tænkes anvendt til at fastsætte regler i andre situationer, der minder om den aktuelle, f.eks. i situationer, hvor arbejdsløshedskasserne af tidsmæssige årsager ikke kan nå at integrere ny lovgivning i deres udbetalingssystemer m.v.

Det foreslås videre, at der ikke løbende vil skulle indsættes timer med præsteret beskæftigelse på medlemmets beskæftigelseskonto i disse tilfælde. Beskæftigelseskontoen har betydning i forhold til en løbende opgørelse af en ny indplacering og i forhold til opgørelsen af en mulig forlængelse af dagpengeretten med højst 1 år inden for 1½ år.

Forslaget svarer til den måde, beskæftigelseskontoen opgøres på for indplacerede medlemmer, som ikke aktuelt modtager dagpenge, jf. § 23, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1751 af 27. december 2018, som beskrevet ovenfor under gældende ret.

Det betyder, at beskæftigelseskontoen først vil blive opdateret med yderligere løntimer, når medlemmet enten anmoder herom eller i tilfælde af, at medlemmet melder sig ledig igen. På disse tidspunkter vil arbejdsløhedskassen således skulle rekonstruere medlemmets beskæftigelseskonto, typisk ved indhentelse af løntimeoplysninger fra indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister. Det bemærkes, at beskæftigelsen i perioden med midlertidig arbejdsfordeling således vil kunne medregnes til opgørelsen af retten til dagpenge efter ophøret af en midlertidig arbejdsfordelingsordning – eller vil kunne anvendes til en eventuel forlængelse af dagpengeretten.

Forslaget skyldes, at de berørte medlemmer behandles uden om de almindelige udbetalingssystemer i arbejdsløhedskas-

serne, og det derfor vil besværliggøre arbejdsløhedskassens administration yderligere, hvis beskæftigelsen manuelt og løbende ville skulle indsættes på beskæftigelseskontoen.

2.7. Ophævelse af beskæftigelseskravet for arbejdsgivers betaling af fast arbejdsgiverbidrag til ledige omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning samt ophævelse af det maksimale antal gange pr. år.

2.7.1. Gældende ret

Efter gældende § 84, stk. 11, i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. betaler arbejdsgiveren ikke dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag (G-dage) til medlemmer af en arbejdsløhedskasse, som er omfattet af en midlertidige ordning om arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Til gengæld betaler arbejdsgiverne et fast arbejdsgiverbidrag svarende til et beløb på 3 G-dage (dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag) om måneden pr. medarbejder, som deltager i en midlertidige arbejdsfordelingsordning. Dækker arbejdsfordelingen ikke en hel måned, udbetales bidraget i forhold til antallet af dage, medlemmet er omfattet af arbejdsfordelingen i den pågældende måned. En G-dage svarer til 881 kr. (2020 niveau). Arbejdsgiveren skal således maksimalt betale 2.643 kr. (2020 niveau) pr. måned pr. medarbejder omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Det følger videre af bestemmelsen, at reglerne om G-dage for 1. og 2. ledighedsdag i øvrigt finder anvendelse dog således, at godtgørelsen udbetales sammen med lønudbetalingen for den måned, for hvilken G-dagene ydes.

De G-dagsregler, der i øvrigt finder anvendelse er bl.a. kravet om beskæftigelse inden for de sidste 4 uger på fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger (typisk 74 timer), samt reglen om, at det maksimale antal G-dage til samme person inden for et kalenderår på 16 gange.

2.7.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det følger af trepartsaftalen af 27. november 2020, at fleksibiliteten i den midlertidige arbejdsfordelingsordning udvides således, at landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kan aftale at åbne mulighed for at virksomheder nedsætter arbejdstiden inden for de pågældende organisationers overenskomstområde med op til 80 pct. frem for de nuværende maksimale 50 pct.

Det kan have som konsekvens, at den enkelte lønmodtager, som bliver omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning, hvor arbejdstidsnedsættelsen er på mere end 50 pct., ikke vil kunne opfylde kravet om beskæftigelse inden for de sidste 4 uger på fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger (typisk 74 timer), i forhold til arbejdsgiverens pligt til at betale et fast arbejdsgiverbidrag ved en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Det har ikke været hensigten med indførelse af øget fleksibilitet i forhold til omfanget af arbejdstidsnedsættelsen, at arbejdsgiverne ikke løbende skulle betale det faste arbejds-giverbidrag svarende til værdien af 3 G-dage.

Det foreslås derfor, at beskæftigelseskravet på 74 timer inden for de sidste 4 uger vil blive ophævet i forhold til arbejdsgivernes betaling af et fast bidrag i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Det følger videre af trepartsaftalen af 27. november 2020, at parterne er enige om at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning, så den kan anvendes af virksomhederne på det private arbejdsmarked i alle 12 måneder i 2021.

Det betyder, at en arbejdsgiver for hele 2021 ville skulle betale 3 x 12 bidrag svarende til 36 bidrag for hver enkelt medarbejder, som i hele 2021 måtte være omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning. For hele 2021 vil der således maksimalt skulle afholdes et beløb svarende til 10.704 kr. (2021 niveau).

Den gældende regel om, at arbejdsgiveren maksimalt skal betale det faste arbejds-giverbidrag 16 gange (hele eller halve G-dage tæller hver som én gang) betyder, at arbejdsgiverens pligt til betaling begrænses til 16 gange for hele 2021.

Det har ikke været hensigten med at forlænge perioden med mulighed for etablering af en midlertidig arbejdsfordelingsordning, at arbejdsgiverne ikke skulle betale et fast arbejds-giverbidrag svarende til værdien af 3 G-dage ved etablering af en midlertidig arbejdsfordelingsordning for hver påbegyndt måned pr. medarbejder, som måtte blive omfattet af ordningen.

Det foreslås derfor, at arbejdsgiverens betaling af fast bidrag i forbindelse med deltagelse i en midlertidig arbejdsfordelingsordning, ikke indgår i opgørelsen af det maksimale antal gange med betaling af G-dage.

2.8. Undtagelse for månedskontrol for medlemmer omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning

2.8.1. Gældende ret

Efter gældende regler i § 46, stk. 5, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., sker udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge på baggrund af medlemmets oplysninger på dagpengekortet om løntimer og indkomst m.v. i måneden.

Før udgangen af hver måned skal medlemmet indberette oplysninger til arbejdsløsheds-kassen om forhold, som har betydning for retten til dagpenge i måneden. Medlemmet skal oplyse om alt arbejde, herunder frivilligt, ulønnet arbejde og arbejde udført i udlandet, skattepligtige indtægter, herunder pension. Medlemmet skal derudover blandt andet oplyse om arbejde i selvstændig virksomhed, udbetalinger fra en privat tillæggsforsikring og andre forhold, som har betydning for retten til dagpenge, f.eks. ferie, sygdom, barns 1. sygedag, ophold i udlandet eller frihedsberøvelse. Med-

lemmet skal desuden oplyse om tilmelding til og deltagelse i en uddannelse, selvbygger eller medbygger, strejke eller lockout, elevløn m.v.

Det følger videre af § 46, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at de udbetalte arbejdsløshedsdagpenge efterreguleres, hvis en samkøring mellem medlemmets oplysninger på dagpengekortet og indberetningerne i indkomstregisteret om løntimer og indkomst viser, at der er en uoverensstemmelse. Dette betegnes herefter som kontrol/månedskontrol.

Medlemmets oplysninger om løntimer og indkomst m.v. i måneden sammenholdes i videst muligt omfang med indberetninger til indkomstregisteret i henhold til lov om et indkomstregister. De udbetalte dagpenge efterreguleres, hvis der er forskel på antallet af timer mellem medlemmets oplysninger og indberetningerne til indkomstregisteret. Efterreguleringen sker med det samlede antal timer, som forskellen udgør. Efterreguleringen foretages - så vidt det er muligt - sammen med udbetalingen af dagpenge for den efterfølgende måned. Det gælder både en eventuel modregning eller en efterbetaling.

Administrationen af dagpengeudbetalingen og den efterfølgende kontrol sker så vidt muligt digitalt baseret på digitale oplysninger om arbejde og indkomst i indkomstregisteret og digitale oplysninger i arbejdsløsheds-kassen om medlemmets oplysninger om arbejde m.m.

Der er med hjemmel i § 46, stk. 7, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., fastsat nærmere regler om anvendelsen af § 46, herunder om acontoudbetaling og tidspunktet m.v. for efterregulering af dagpenge og undtagelse fra opfølgning herpå under særlige omstændigheder.

Der er med hjemmel heri i bekendtgørelse nr. 1588 af 18. december 2018 om udbetaling af dagpenge bl.a. fastsat regler om dagpengekort, acontoudbetaling og tidspunktet m.v. for efterregulering af dagpenge og om, at dagpengene skal være til disposition for medlemmet ved udgangen af måneden.

Der er yderligere fastsat regler om, at der som udgangspunkt ikke sker samkøring den første månedskontrol efter indplacering i dagpengeperioden og måneden for overgang til efterløn. Der sker heller ikke kontrol af måneder med sygdom og/eller ferie samtidig med ansættelse på fast nedsat tid.

2.8.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Som konsekvens af lov nr. 1336 af 11. september 2020 om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, blev der ved lov nr. 1337 af 11. september 2020 om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og lov om sygedagpenge og barselsloven (Midlertidig dagpenget, højere dagpengemaksimum, beregning på grundlag af ikkemedlemsperioder, suspension af dagpengeforbrug, bedre uddannelsesmuligheder til perso-

ner omfattet af en arbejdsfordelingsordning og fast arbejdsgiverbidrag m.v.) vedtaget en række nødvendige ændringer på dagpengeområdet. Begge love trådte i kraft den 14. september 2020, og første dagpengeudbetaling skulle ske ved udgangen af september 2020.

En række elementer i den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning afviger fra de almindelige regler om dagpenge. Det gælder bl.a. den maksimale dagpengesats på 120,53 pct. af højeste dagpenge, en midlertidig suspension af forbrug af dagpenge under den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning, at lønmodtagere ekstraordinært kan melde sig ind i en arbejdsløshedskasse og indbetale tre måneders medlemskab pr. måned, hvor der gives ret til supplerende dagpenge under den nye arbejdsfordelingsordning og en midlertidig justering af reglerne om tekniske belægninger.

Den hurtige ikrafttræden af den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning kombineret med udbetalingsregler, der på væsentlige punkter afviger fra de almindelige dagpengeregler, har ført til, at de allerfleste arbejdsløshedskasser ikke fuldt ud har integreret udbetalingen af dagpenge til medlemmer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, i arbejdsløshedskassens dagpengeudbetalingssystem.

Da de allerfleste arbejdsløshedskasser gennemfører udbetalingen af dagpenge til medlemmer omfattet af den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning uden om arbejdsløshedskassens it-udbetalingssystem, er det således ikke muligt for arbejdsløshedskassen at gennemføre den lovmæssige månedskontrol.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har på baggrund af drøftelser med arbejdsløshedskasserne fastlagt retningslinjer herfor i brev af 26. oktober 2020 til alle arbejdsløshedskasser. Disse retningslinjer træder i stedet for arbejdsløshedskassernes digitale månedskontrol. Retningslinjerne har været gældende fra udbetalingen af dagpenge i den nye midlertidige arbejdsfordeling fra oktober 2020.

Det centrale i styrelsens retningslinjer til arbejdsløshedskasserne er, at medlemmet efter månedens afslutning skal genbekræfte eller rette oplysningerne om timetallet for de dage, der ligger efter, at medlemmet afleverede ydelseskortet. Genbekræftelsen erstatter dermed den automatiserede månedskontrol, som er forudsat i loven, og juridisk tilstræber genbekræftelsen dermed en situation, der træder i stedet for månedskontrollen.

Ved trepartsaftalen mellem regeringen, FH og DA om en forlængelse af den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning indgået den 27. november 2020, er der enighed om, at kravet om, at medlemmet skal genbekræfte eller rette det forventede timetal, i stedet skal erstattes af en ”tro og love”-ordning, så medlemmet alene forpligtes til at give arbejdsløshedskassen besked, hvis der er sket ændringer i forhold til medlemmets tidligere indsendte oplysninger om indkomst, beskæftigelse m.v. i måneden. Den foreslåede æn-

dring er begrundet med, at genbekræftelsen opleves som en administrativt tung proces for arbejdsløshedskasserne.

Der er ligeledes enighed om, at i forhold til den gældende ordning skal tilsvarende regler gøre sig gældende, dog således, at arbejdsløshedskasser, der har indrettet sig i forhold til indholdet af brevet af 26. oktober 2020, kan fortsætte med den administration, hvis de ønsker det.

Det foreslås derfor, at hjemmelsbestemmelsen i den gældende § 46, stk. 7, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., udvides således, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler, ikke alene om acontoudbetaling og tidspunktet m.v. for efterregulering af dagpenge, men også regler om de tilfælde, hvor arbejdsløshedskassen udbetaler dagpenge uden om det almindelige udbetalingsystem.

Med hjemmel i den foreslåede ændring af § 46, stk. 7, i loven forventes der fastsat regler om, at der i forbindelse med den månedlige udbetaling af dagpenge uden om det almindelige udbetalingsystem til personer omfattet af den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning, ikke skal gennemføres den automatiserede månedskontrol med efterfølgende regulering.

Det forventes videre, at der vil blive fastsat krav til arbejdsløshedskassens information af medlemmet om medlemmets oplysningspligt, hvis der sker ændringer i det oplyste forventede timetal efter afleveringen af dagpengekortet, og at medlemmet ”på tro og love” skal erklære at ville oplyse om ændringer. Arbejdsløshedskassens information af medlemmet herom skal ske i forbindelse med, at medlemmet indtræder i arbejdsfordelingsordningen og månedligt i forbindelse med udbetalingen herunder via tekst på udbetalings-specifikationen til medlemmet.

Det forventes videre, at i de situationer, hvor udvidelsen af § 46, stk. 7, anvendes til at fastsætte regler til at erstatte den automatiserede månedskontrol med ”en tro og love” erklæring fra medlemmet, vil arbejdsløshedskasserne tillige blive pålagt at gennemføre en efterfølgende stikprøvekontrol af medlemmernes oplysninger om arbejde m.v. på ydelseskortet. Denne egenkontrol vil blive pålagt arbejdsløshedskasserne med hjemmel i § 9 i bekendtgørelse nr. 150 af 20. februar 2019 om krav til a-kassernes kontrol og administration.

Arbejdsløshedskassen i kontrollen skal sammenholde medlemmets oplysninger om arbejde m.v. på ydelseskortet og medlemmets efterfølgende eventuelle rettelse med arbejdsgiverens oplysninger om samme periode i indkomstregistret.

Hvis kontrollen viser uoverensstemmelser mellem medlemmets og arbejdsgiverens oplysninger, skal arbejdsløshedskassen undersøge sagen og eventuelt rejse en sag over for medlemmet. Arbejdsløshedskassen skal følge reglerne i bekendtgørelse nr. 988 af 29. juni 2016 om kravene til a-kassernes sagsbehandling og afgørelser.

Hvis en stikprøvekontrol viser, at et medlem, der på ”tro og love” har erklæret over for arbejdsløhedskassen at ville oplyse om ændringer, har fortiet oplysninger m.v. og fået fejludbetalt ydelser, skal arbejdsløhedskassen vurdere forholdet efter § 86 og § 87 i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. Der er i den situation ikke mulighed for at gennemføre en regulering efter § 85e i loven.

Umiddelbart vil den udvidede bemyndigelsesbestemmelse således alene rette sig mod den konkrete situation, der er opstået i forbindelse med den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Den foreslåede udvidelse af hjemmelsbestemmelsen kan dog også tænkes anvendt til at fastsætte regler om at erstatte den automatiserede månedskontrol i andre situationer, der minder om den aktuelle, f.eks. i situationer, hvor arbejdsløhedskasserne af tidsmæssige årsager ikke kan nå at integrere ny lovgivning i deres udbetalingssystemer, før udbetalingerne efter ordningen skal påbegyndes m.v.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Der er indgået en ny aftale mellem arbejdsmarkedets parter om forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, der blev udmøntet ved lov nr. 1337 af 11. september 2020. Parterne er i den nye aftale enige om at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning, så den kan anvendes af virksomhederne på det private arbejdsmarked i alle 12 måneder i 2021. Nedenfor beskrives de økonomiske konsekvenser af, at forlænge den midlertidige arbejdsfordelings-

ordning i 2021 med enkelte supplerende tilpasninger. Herunder i særdeleshed, at fleksibiliteten i den midlertidige arbejdsfordelingsordning udvides til, at landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer kan aftale at åbne mulighed for at virksomheder nedsætter arbejdstiden inden for de pågældende organisationers overenskomstområde med op til 80 pct. frem for de nuværende maksimale 50 pct. Denne fleksibilitet har økonomiske konsekvenser på tværs af de enkelte delelementer i den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

3.1 Virkning i 2020 for fleksibel mulighed for, at virksomheder nedsætter arbejdstiden op til 80 pct.

Det foreslås, at åbne op for muligheden for, at virksomheder kan nedsætte arbejdstiden for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning med op til 80 pct. frem for de nuværende maksimale 50 pct. Da det foreslås, at lovforslaget træder i kraft hurtigst muligt og får virkning fra ikrafttrædelsen, vil dette medføre begrænsede merudgifter til dagpenge og supplerende dagpenge allerede i 2020, delvist modgået af mindredgifter til kontanthjælp, samt marginale mindredgifter til aktivering af kontanthjælpsmodtagere. På baggrund af den korte varighed får forslaget ikke økonomiske konsekvenser af nævneværdigt omfang for øvrige ydelser mm. i 2020. De økonomiske konsekvenser for beløb i 2020 er angivet i 2020 pl.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 1. Virkning i 2020 for fleksibel mulighed for, at virksomheder nedsætter arbejdstiden til 80 pct.

| | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|------------|------------|------------|
| I alt statslige udgifter | 1,3 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til arbejdsløhedsdagpenge og suppl. dagpenge | 1,4 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til kontanthjælp | -0,1 | 0,0 | 0,0 |
| I alt kommunale udgifter | 2,2 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf budgetgaranti | 2,2 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf øvrige indkomstoverførsler | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf administration | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd | 3,5 | 0,0 | 0,0 |

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.2 Forlængelse af umiddelbar ret til arbejdsløhedsdagpenge for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

Det foreslås, at personer, som er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, vil kunne anmode om optagelse i en arbejdsløhedskasse og vil kunne opnå ret til dagpenge på trods af, at pågældende ikke vil have 1 års medlemskab af en arbejdsløhedskasse eller ikke vil kunne opfylde indkomst- eller beskæftigelseskravet for ret til dagpenge, hvilket ellers er et krav i loven.

Det foreslås, at det vil være en betingelse for at kunne få udbetalt dagpenge under arbejdsfordelingen, at personen efterbetaler et beløb, der svarer til 2 måneders medlemsbidrag for hver måned, personen er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning.

Det betyder, at personen vil skulle betale et beløb svarende til 2 måneders medlemsbidrag, for hver måned, arbejdsfordelingen er planlagt til at vare.

Forslaget medfører merudgifter til dagpenge (herunder sup-

plerende dagpenge), samt endvidere mindreudgifter til kontanthjælp og aktivering af kontanthjælpsmodtagere, samt en øget indtægt fra medlemsbidrag.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 2. Forlængelse af umiddelbar ret til arbejdsløshedsdagpenge for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------|------------|------------|
| I alt statslige udgifter | 70,5 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til medlemsbidrag (indtægt) | -33,3 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til arbejdsløshedsdagpenge | 135,7 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til kontanthjælp | -31,9 | 0,0 | 0,0 |
| I alt kommunale udgifter | 132,3 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf budgetgaranti | 132,3 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf øvrige indkomstoverførsler | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf administration | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd | 202,7 | 0,0 | 0,0 |

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.3 Midlertidig suspension af forbrug af dagpenge for ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

Det foreslås, at dagpenge udbetalt som følge af, at medlemmet vil være omfattet af en arbejdsfordelingsordning (både den nuværende ordning og den midlertidige ordning om arbejdsfordeling), i perioden fra og med den 1. januar 2021 til og med den 31. december 2021, ikke vil forbruge af dagpengeperioden på 2 år (ydelsesperioden) inden for en periode på 3 år (referenceperioden).

Forslaget medfører merudgifter til dagpenge, samt merud-

gifter til aktivering af dagpengemodtagere efter ydelsesperiodens ophør. Herunder ligeledes merudgifter til samtaler i perioden efter ydelsens ophør.

Merudgifterne modgås delvist af mindreudgifter til kontanthjælp, sygedagpenge, og seniorjob, samt mindreudgifter i 2022 og 2023 til aktivering af modtagere af kontanthjælp og sygedagpenge. Dette er en følge af, at perioden på dagpenge forlænges, og overgangen til disse ydelser dermed udskydes.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 3. Forlængelse af midlertidig suspension af forbrug af dagpenge for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

| Mio. kr. 2021-pl. | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------|------------|-------------|
| I alt statslige udgifter | 1,5 | 3,3 | 11,1 |
| Heraf til arbejdsløshedsdagpenge | 2,2 | 4,4 | 15,4 |
| Heraf til sygedagpenge | -0,1 | -0,2 | -0,9 |
| Heraf til kontanthjælp | -0,3 | -0,4 | -0,8 |
| Heraf til seniorjob | -0,2 | -0,5 | -1,6 |
| I alt kommunale udgifter | 2,6 | 5,3 | 18,9 |
| Heraf budgetgaranti | 2,9 | 5,7 | 2,4 |
| Heraf øvrige indkomstoverførsler | -0,3 | -0,5 | -1,7 |
| Heraf administration | 0,0 | 0,1 | 0,2 |
| I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd | 4,1 | 8,5 | 29,9 |

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.4 Højere dagpengemaksimum for ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt dækningsbidrag, teknisk belægning og midlertidig suspension af rådighedsforpligtelse Midlertidig suspension af forbrug af dagpenge for ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning

Ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som bliver omfattet af den ny midlertidige arbejdsfordelingsordning modtager en højere dagpengesats op til, men ikke mere end 120,53 pct. af dagpengesatsen. Det herefter regulerede dagpengemaksimum vil for fuldtidsforsikrede udgøre 23.000 kr. måned for en fuldtidsforsikret og 15.334, kr. pr. måned for deltidsforsikret.

Staten dækker differencen mellem satsen for G-dage og den højere dagpengesats på de dage, hvor medarbejderen modtager G-dags betaling fra arbejdsgiveren.

Der er indført en midlertidig justering af reglerne om teknisk belægning, sådan at medarbejdere, der arbejder i weekender eller med de samme timers arbejde koncentreret på færre dage, ikke stilles ringere end medarbejdere med en 37 timers uge fordelt ligeligt over fem hverdage.

Endelig gælder en lempelse af rådighedsforpligtelsen, sådan, at der ikke er krav om jobsøgning under hele arbejdsfordelingen under den nye midlertidige ordning. Hidtil har dette kun været gældende i de første seks uger under arbejdsfordeling.

Den 31. december 2021 er den sidste dag med midlertidig arbejdsfordeling og dermed mulighed for dagpenge under de særlige gunstige regler, som beskrevet ovenfor.

Alle fire elementer medfører merudgifter til dagpenge. Der er endvidere en statslig IT-udgift i 2021 på 0,3 mio. kr. til udarbejdelse af en tilpasning til Det Fælles Data Grundlag i forbindelse med, at der ikke er krav om CV i Jobnet.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 4. Forlængelse af højere dagpengemaksimum for personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt dækningsbidrag, teknisk belægning og midlertidig suspension af rådighedsforpligtelsen

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------------|------------|------------|
| I alt statslige udgifter | 189,1 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til arbejdsløshedsdagpenge | | | |
| - forhøjelse af den maksimale dagpengesats | 138,3 | 0,0 | 0,0 |
| - dækningsbidrag | 39,5 | 0,0 | 0,0 |
| - teknisk belægning | 5,5 | 0,0 | 0,0 |
| - lempelse af rådighedsforpligtelsen | 5,7 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til IT-løsning på jobnet vedr. cv. | 0,3 | 0,0 | 0,0 |
| I alt kommunale udgifter | 357,1 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf budgetgaranti | 357,1 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf øvrige indkomstoverførsler | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf administration | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd | 546,2 | 0,0 | 0,0 |

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.5 Arbejdsgivers betaling af et fast dagpengegodtgørelsesbeløb til ledige omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt forlængelse af suspension af de almindelige to G-dage i den nye midlertidige arbejdsfordeling

For personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning er der indført et fast arbejdsgiverbidrag, der værdimæssigt svarer til et beløb på tre G-dage om måneden pr. medarbejder i den midlertidige arbejdsfordelingsordning. Arbejdsgiverbidraget finansierer den øgede indkomst-sikkerhed, jf. den højere dagpengesats for personer i den nye ordning. Som følge af forlængelsen vil en arbejdsgiver for hele 2021 skulle betale 3 x 12 bidrag svarende til 36 bidrag for hver enkelt medarbejder, som i hele 2021 måtte være omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning. For hele 2021 vil der således maksimalt skulle afholdes et beløb svarende til 10.704 kr. (2021 niveau). Det foreslås som konsekvens heraf, at reglen om det maksimale antal gange

med betaling af G-dage vil blive ophævet i forhold til arbejdsgivernes betaling af et fast bidrag i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Suspensionen af de almindelige 2 G-dage (godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag) forlænges ligeledes, sådan at arbejdsgiveren ikke skal betale dagpengegodtgørelse til medlemmer af en arbejdsløshedskasse, i perioden fra den 1. januar 2021 og til og med den 31. december 2021, når de er omfattet af den midlertidige ordning om arbejdsfordeling.

Forslaget medfører samlet set mindreudgifter til dagpenge som følge af arbejdsgiverbetalingen, denne modgås delvist af merudgifter til G-dage som følge af den fortsatte suspension af de almindelige to G-dage.

De økonomiske konsekvenser fordelt mellem stat og kommune fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 5. Forlængelse af arbejdsgivers betaling af et fast dagpengegodtgørelsesbeløb til personer omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, herunder samtidig forlængelse af suspension af de almindelige to G-dage

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---------------|------------|------------|
| I alt statslige udgifter | -102,9 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til arbejdsløshedsdagpenge | | | |
| - arbejdsgiverbidrag (indtægt) | -140,3 | 0,0 | 0,0 |
| - suspension af G-dage | 37,4 | 0,0 | 0,0 |
| I alt kommunale udgifter | -194,5 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf budgetgaranti | -194,5 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf øvrige indkomstoverførsler | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf administration | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd | -297,3 | 0,0 | 0,0 |

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

3.6 De samlede økonomiske konsekvenser

Forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning i hele 2021 har økonomiske konsekvenser primært i 2021, suspension af dagpengeforbrug har endvidere økonomiske konsekvenser i 2022 og 2023. Det er forudsat, at sammenlagt 15.000 personer i gennemsnit om måneden vil være omfattet af de to arbejdsfordelingsordninger (både den nuværende ordning og den forlængede midlertidige ordning om arbejdsfordeling). Endvidere skønnes forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning at medføre en negativ beskæftigelseseffekt på ca. 1.900 fuldtidspersoner.

Samlet set skønnes forslaget at medføre merudgifter for det offentlige før skat og tilbageløb samt de adfærds-mæssige konsekvenser på ca. 500 mio. kr. i hele perioden 2020-2023. Dette svarer efter skat og tilbageløb samt de adfærds-mæssige konsekvenser til ca. 538 mio. kr.

Lovforslaget vil medføre merudgifter for det offentlige (før skat og tilbageløb) på 3,5 mio. kr. i 2020, 455,7 mio. kr. i 2021, 8,5 mio. kr. i 2022, og 29,8 mio. kr. i 2023. Heraf vil staten samlet set have merudgifter på 1,3 mio. kr. i 2020, 158,3 mio. kr. i 2021, 3,3 mio. kr. i 2022 og 11,1 mio. kr. i 2023.

Kommunerne vil samlet set have merudgifter på 2,2 mio. kr. i 2020, 297,4 mio. kr. i 2021, 5,2 mio. kr. i 2022 og 18,7 mio. kr. i 2023.

Alle beløb er angivet i 2021-pl. med undtagelse af beløb for konsekvenserne af den fleksible mulighed for, at virksomheder nedsætter arbejdstiden op til 80 pct., der når at have økonomiske konsekvenser allerede i 2020, disse er angivet i 2020-pl.

I nedenstående tabel fremgår de samlede økonomiske konsekvenser af lovforslaget.

Tabel 6. Samlede økonomiske konsekvenser

| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------------|--------------|------------|-------------|
| I alt statslige udgifter | 1,3 | 158,3 | 3,3 | 11,1 |
| Heraf til medlemsbidrag (indtægt) | 0,0 | -33,3 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til arbejdsløshedsdagpenge | 1,4 | 326,7 | 4,4 | 15,4 |
| Heraf til arbejdsløshedsdagpenge (indtægt fra arbejdsgiverbidraget) | 0,0 | -102,9 | 0,0 | 0,0 |
| Heraf til sygedagpenge | 0,0 | -0,1 | -0,2 | -0,9 |
| Heraf til kontanthjælp | -0,1 | -32,2 | -0,4 | -1,8 |
| Heraf til seniorjob | 0,0 | -0,2 | -0,5 | -0,6 |
| Heraf til IT | 0,0 | 0,3 | | |
| I alt kommunale udgifter | 2,2 | 297,4 | 5,2 | 18,7 |
| Heraf budgetgaranti | 2,2 | 297,7 | 5,6 | 20,2 |
| Heraf øvrige indkomstoverførsler | 0,0 | -0,3 | -0,5 | -1,7 |
| Heraf administration | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,2 |
| I alt før skat og tilbageløb og inkl. adfærd | 3,5 | 455,7 | 8,5 | 29,8 |
| I alt efter skat og tilbageløb og inkl. adfærd | 3,2 | 498,8 | 7,9 | 27,6 |

adfærd

Anm. Der er foretaget afrundinger. Tallene er afrundet til nærmest 100.000 kr., og beløbene i rækkerne summer derfor ikke nødvendigvis.

I aftalen om forlængelse af midlertidig arbejdsfordelingsordning er endvidere indeholdt, at mindsteudbetalingsreglen suspenderes for personer omfattet af ordningen. Dette udmøntes i særskilt bekendtgørelse. De økonomiske konsekvenser af, at mindstereglen suspenderes skønnes at medføre merudgifter til dagpenge på 1,7 mio. kr. i 2021. Denne udgift er ikke medtaget i lovforslagets økonomi.

Lovforslagets øvrige elementer vurderes i øvrigt ikke at have økonomiske konsekvenser.

De økonomiske og administrative konsekvenser af lovforslaget skal forhandles med de kommunale parter.

De økonomiske konsekvenser af lovforslaget for 2021-2024 indarbejdes på finansloven for 2021.

De økonomiske konsekvenser af lovforslaget finansieres af reserven til genstart af dansk økonomi og særlige udfordringer afledt af COVID-19 ("krigskasse").

Lovforslaget vurderes at følge de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning, men på grund af den meget korte frist for implementering af lovgivningen og forslagernes kortvarige virkningsperiode vil det ikke være proportionalt for arbejdsløshedskasserne at udvikle digitale løsninger til brug for administrationen af lovforslagets forskellige elementer.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Erhvervslivet har merudgifter (før skat) vedrørende det faste arbejdsgiverbidrag på 102,9 mio. kr. i 2021, men samtidig

9. Sammenfattende skema

mindreudgifter (før skat) vedrørende forlængelsen af suspensionen af de normale to G-dage på 37,4 mio. kr. i 2021. Samlet set giver det merudgifter for erhvervslivet på 65,5 mio. kr. i 2021.

Det samlede lovforslag vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v. Det har ikke været muligt at få udarbejdet en vurdering heraf henset til tidsfaktoren for lovforslagets behandling. Principperne for agil erhvervsrettet regulering vurderes på denne baggrund ikke at være relevante for de konkrete ændringer i lovforslaget

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget vurderes ikke at medføre administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klima – og miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klima- eller miljømæssige konsekvenser.

7. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ingen EU-retlige aspekter.

8. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har ikke været sendt i høring, da regeringen ønsker, at reglerne skal træde i kraft hurtigst muligt.

| | Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«) | Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«) |
|--|---|--|
| Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner | Stat 2020: 0,1 2021: 206,1 2022: 1,1 2023: 4,3 Kommuner 2020: 0,5 | Stat 2020: 1,4 2021: 364,2 2022: 4,4 2023: 15,4 Kommuner 2020: 2,7 |

| | | |
|--|--|---|
| | 2021: 194,8 2022: 0,5 2023: 1,7 Regioner: Ingen | 2021: 621,6 2022: 5,8 2023: 20,6 Regioner: Ingen |
| Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | Stat (IT-tilpasning) 2021: 0,3 |
| Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet | 2021: 37,4 | 2021: 102,9 |
| Administrative konsekvenser for erhvervslivet | Ingen | Ingen |
| Administrative konsekvenser for borgerne | Ingen | Ingen |
| Klima- og miljømæssige konsekvenser | Ingen | Ingen |
| Forholdet til EU-retten | Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter. | |
| Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X) | Ja | Nej X |

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Det følger af gældende regler i § 1, stk. 1, i lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, at den iværksatte arbejdsfordeling skal være trådt i kraft senest den 31. december 2020, og at en sådan arbejdsfordeling højst kan vare i 4 måneder.

Det foreslås at ændre § 1, stk. 1, således, at adgangen til at iværksætte arbejdsfordeling også vil være en mulighed i 2021, og at en sådan arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til § 1, stk. 1, 1. pkt., kan være i kraft til udgangen af 2021.

Den foreslåede ændring i affattelsen af § 1, stk. 1, vedrører alene spørgsmålene om, hvornår en arbejdsfordeling efter loven kan iværksættes og hvor længe den kan være i kraft. Der ændres ikke på, at det er en arbejdsgiver i den pri-

vate sektor, som kan beslutte at iværksætte arbejdsfordeling, jf. § 1, stk. 1. 1. pkt., og at dette kan ske uanset kollektivt eller individuelt aftalte bestemmelser om løn, omfang af arbejdstid m.v., jf. § 1, stk. 2. Der ændres heller ikke på, at iværksættelse af arbejdsfordeling efter stk. 1 skal være sagligt begrundet, jf. § 1, stk. 3.

Til nr. 2

Efter gældende regler i lovens § 1, stk. 4, kan beskæftigelsesministeren fastsætte nærmere regler om de betingelser og rammer, som er gældende for midlertidig arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til denne lov.

Det foreslås, at § 1, stk. 4, justeres således, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om de betingelser og rammer, som er gældende for midlertidig arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til denne lov, og herunder om adgangen til at fastlægge rammerne for midlertidig arbejdsfordeling ved kollektiv overenskomst samt lokale aftaler.

Baggrunden herfor er, at det i trepartsaftalen fra november 2020 indgår, at det ved overenskomst skal være muligt at

udvide fleksibiliteten i ordningen. Trepartsaftalens mulighed for tilvejebringelse af fleksibilitet, herunder nedsættelse af arbejdstiden med op til 80 pct., gennem en aftale mellem landsdækkende organisationer som anført, foreslås afspejlet med tilføjelsen af, at der også bliver adgang til at fastsætte regler om adgangen til at fastlægge rammer for arbejdsfordelingen ved kollektiv overenskomst. I den forbindelse skal det nævnes, at trepartsaftalen også indeholder mulighed for at indgå aftaler lokalt om, at arbejdsfordelingen ikke nødvendigvis afvikles i hele dage.

De gængs elementer i trepartsaftalen vil med den foreslåede justering af bemyndigelsesbestemmelsen kunne udmøntes ved administrativ forskrift. Det kan fremgå af forskriften, at det ovenfor gængs vedrørende funktionærer og ikke funktionærer og placering i timer eller hele dage vil træde i kraft ved påbegyndelsen af den første cyklus på 4 uger, der indledes efter lovens ikrafttræden.

Til nr. 3

Efter gældende regler i lovens § 2, stk. 2, fremgår det, at 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 arbejdsfordelingen, bliver den ansatte omfattet af arbejdsfordelingen, hvis den iværksættes.

Det foreslås, at det i § 2, stk. 2, 2. pkt., indsættes, at timer, der falder på søndage, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, anden påskedag, store bededag, 1. maj, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, første juledag, anden juledag og nytårsaftensdag, ikke medregnes.

Den foreslåede ændring af § 2, stk. 2, er en konsekvens af, at muligheden for iværksættelse af arbejdsfordeling forlænges, idet opremsningen af de dage, hvis timer ikke medregnes i relation til beregning af 24-timersfristen, nødvendigvis må justeres som følge heraf. Den gældende bestemmelse omfatter kun helligdage m.v., der kunne være relevante for en arbejdsfordeling iværksat i 2020. Ud over denne konsekvensændring foreslås § 2 bibeholdt i gældende form.

Til nr. 4

Efter gældende regler i lovens § 4, stk. 1, fremgår det, at en ansat, der er omfattet af en arbejdsfordeling efter § 1, stk. 1, ikke under arbejdsfordelingen kan opsiges af de årsager, der begrundede iværksættelse af arbejdsfordelingen. Det følger videre af lovens § 4, stk. 2, at 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.

Det foreslås, at det i § 4, stk. 3, fastsættes, at opsagte ansatte kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en arbejdsfordeling, som er iværksat i henhold til § 1, stk. 1, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.

Opsagte medarbejdere bliver med den foreslåede ændring ikke omfattet af arbejdsfordelingen, idet de modtager fuld løn, men der bliver mulighed for at benytte deres arbejdskraft i et omfang, der svarer til, hvor meget ansatte omfattet af arbejdsfordelingen arbejder, i opsigelsesperioden. Adgangen til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde, mens der er iværksat arbejdsfordeling, gælder både ansatte, der er opsagt forud for iværksættelse af arbejdsfordeling eller i forbindelse med iværksættelse af arbejdsfordeling, og ansatte, der opsiges under arbejdsfordeling i henhold til § 4, stk. 2.

Dette element i trepartsaftalen vil træde i kraft ved påbegyndelsen af den første cyklus på 4 uger, der indledes efter lovens ikrafttræden.

At der eventuelt har været en arbejdsfordeling efter loven i kraft inden dette lovforslags ikrafttræden er ikke til hinder for, at muligheden for at iværksætte en arbejdsfordeling efter lovens ikrafttræden udnyttes, og en sådan arbejdsfordeling vil kunne være i kraft til udgangen af 2021, altså i mere end 12 måneder. Er en arbejdsfordeling iværksat efter lovens regler inden dette lovforslags ikrafttræden, vil den løbe videre efter de gældende regler, som har været i kraft ved iværksættelsen. Dog vil adgangen til at pålægge opsagte medarbejdere at arbejde, jf. det foreslåede stk. 3 til § 4 samt ændringerne omkring muligheden for at placere arbejdsfordelingen i hele dage eller i timer træde i kraft ved påbegyndelsen af den første cyklus på 4 uger, der indledes efter dette lovforslags ikrafttræden. Hvis en arbejdsfordeling ellers ønskes iværksat efter reglerne i dette lovforslag og dermed med de i dette lovforslag foreslåede øvrige justeringer, må dette ske ved udløbet af den inden dette lovforslags ikrafttræden iværksatte arbejdsfordeling eller ved at afbryde denne, hvorefter en arbejdsfordeling med alle de i dette lovforslag foreslåede justeringer vil kunne iværksættes under iagttagelse af de gældende regler herom, herunder efter den i § 2 fastlagte fremgangsmåde.

Til nr. 5

Efter gældende regler i lovens § 8, behandles sager om bestemmelser i denne lov behandles ved de almindelige domstole, medmindre relevante overenskomstparter 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.

Det foreslås i § 8, stk. 1, at på overenskomstdækkede virk-

somheder kan sager om bestemmelser i denne lov, herunder om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, behandles fagretligt. I det omfang der på sådanne virksomheder ikke i forvejen er hjemmel i kollektiv aftale til fagretlig behandling, kan sager om bestemmelser i denne lov indbringes for Arbejdsretten, jf. § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

FH og DA har ikke fundet, at der i forbindelse med udmøntningen af dette element i trepartsaftalen har været behov for ændringer i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, hvorfor der henvises til § 9 i denne lov. Ministeriet er enig i denne vurdering. § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fastsætter, hvilke sager der kan indbringes for Arbejdsretten, og det fremgår således af § 9, stk. 1, nr. 2, at sager om overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold indbringes for Arbejdsretten.

På overenskomstdækkede virksomheder vil en sag om, hvorvidt en arbejdsfordeling er iværksat i overensstemmelse med denne lovs bestemmelser, kunne formuleres som et spørgsmål om, hvorvidt overenskomsten er overtrådt, da konsekvensen af, at en arbejdsfordeling ikke er iværksat i henhold til det i denne lov anførte, vil være, at overenskomsten fuldt ud finder anvendelse. Det bemærkes i den forbindelse, at Arbejdsretten også kan tage stilling til, hvorvidt der foreligger en kollektiv overenskomst, jf. § 9, stk. 1, nr. 4, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Det foreslås i § 8, stk. 2, at sager, der ikke kan behandles fagretligt eller ved Arbejdsretten, behandles ved de almindelige domstole. Uden for det overenskomstdækkede område ændres der således ikke på, hvor tvister afgøres, med den foreslåede ændrede affattelse af § 8. Der ændres heller ikke på, hvad der gælder efter § 11, stk. 2 og 3, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter om behandling ved de almindelige domstole i sager, hvor det godtgøres, at vedkommende organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav.

Til § 2

Til nr. 1

Efter gældende regler i § 46, stk. 7, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. fastsætter beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet nærmere regler om anvendelsen af denne bestemmelse, herunder om acontoudbetaling og tidspunktet m.v. for efterregulering af dagpenge og undtagelse fra opfølgning herpå under særlige omstændigheder.

For en nærmere gennemgang af reglerne om udbetaling af dagpenge a-conto, månedskontrollen og reguleringen af dagpengene henvises til pkt. 2.8.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås, at § 46, stk. 7, præciseres således, at beskæftigelsesministeren også vil kunne fastsætte nærmere regler

om de tilfælde, hvor arbejdsløsheds-kassen udbetaler dagpenge uden om det almindelige udbetalings-system.

Forslaget betyder, at ministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om efterregulering af dagpenge i de tilfælde, hvor arbejdsløsheds-kassen udbetaler dagpenge uden om det almindelige udbetalings-system.

Med hjemmel i forslaget forventes der at blive fastsat nærmere regler om, at der ikke vil skulle ske samkøring med indkomstregisteret for medlemmer, der er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling etableret efter lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, såfremt arbejdsløsheds-kassen ikke har integreret udbetalingen af dagpenge i a-kassens udbetalings-system.

I stedet vil medlemmet være forpligtet ”på tro og love” til at give oplysninger om ændringer om arbejde, indtægter og andre forhold, der vedrører de dage, der kalendermæssigt ligger efter, at medlemmet har afleveret ydelseskortet til arbejdsløsheds-kassen, såfremt kortet er afleveret inden månedens udgang. Arbejdsløsheds-kassen skal gennemføre efterreguleringen, hvis de supplerende oplysninger medfører en ændring i fastsættelsen af antallet af timer med arbejde i dagpengemåned.

Der forventes videre fastsat regler med krav til arbejdsløsheds-kassens information af medlemmet om medlemmets oplysningspligt. Arbejdsløsheds-kassens information af medlemmet herom skal ske i forbindelse med, at medlemmet indtræder i arbejdsfordelingsordningen og månedligt i forbindelse med udbetalingen, herunder via tekst på udbetalings-specifikationen til medlemmet.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.8. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1.

Til nr. 2

Det fremgår af gældende regler i § 53, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., at for et medlem, som er indplaceret i en dagpengeperiode, er genoptjeningen af retten til dagpenge betinget af opfyldelse af et beskæftigelseskrav inden for de sidste 3 år på mindst 1.924 løntimer for fuldtidsforsikrede eller mindst 1.258 løntimer for deltidsforsikrede, eller at medlemmet har gennemført en uddannelse, jf. § 54 i loven.

Det fremgår videre af § 55 a, stk. 1, i loven, at for et medlem, som er indplaceret i dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 1, i loven registreres indberettede løntimer i henhold til lov om et indkomstregister siden seneste indplacering på en beskæftigelseskonto.

Det er videre i § 55 i loven fastsat regler om dagpenge-

periodens længde, herunder en eventuel forlængelse af dagpengeperioden efter § 56 i loven, og hvorledes forbrug af dagpengeperioden opgøres.

Der er i § 4, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1173 af 26. september 2018 om dagpengeperioden fastsat regler om, at indplacering i dagpengeperioden sker såvel for ydelses- som for referenceperioden fra den 1. i den måned, hvor medlemmet har bl.a. ret til og får udbetalt dagpenge.

Det følger videre af bekendtgørelsens § 5, stk. 1, at et medlem, som genoptjener retten til dagpenge, bliver indplaceret i en ny dagpengeperiode fra den 1. i måneden efter den måned, hvori de sidste løntimer til brug for opfyldelse af beskæftigelseskravet er indberettet til indkomstregisteret.

Det følger endvidere af bekendtgørelsens § 6, stk. 1, at indplacering i den forlængede dagpengeperiode, jf. § 3, stk. 2, sker såvel for ydelses- som for referenceperioden fra den 1. i den måned, hvor medlemmets ret til dagpenge efter § 3, stk. 1, er udløbet.

Det følger heraf, at genindplacering i en ny dagpengeperiode sker automatisk, når medlemmet har genoptjent dagpengere retten efter 53, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. på grundlag af registrerede timer på beskæftigelseskonten jf. § 55 a i loven.

For en nærmere gennemgang af gældende ret henvises til pkt. 2.6.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås, at det i § 53, stk. 8, indsættes, at bestemmelsen ikke vil omfatte medlemmer, som vil være omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Forslaget betyder, at medlemmer, som vil være indplaceret i en dagpengeperiode, og som vil være omfattet af en midlertidig arbejdsfordelingsordning ikke automatisk vil blive genindplaceret i en ny dagpengeperiode, hvis de i løbet af perioden med midlertidig arbejdsfordeling skulle opfylde et nyt beskæftigelseskrav.

Forslaget betyder videre, at der i løbet af perioden med midlertidig arbejdsfordeling ikke vil være ret til en ny beregning af dagpengesatsen, da der kun vil blive foretaget nyberegning af dagpengesatsen i forbindelse med genindplacering i en ny dagpengeperiode, jf. § 47, stk. 3, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger og til dette lovforslags § 2, nr. 5 og 6, med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 3

Efter gældende regler i § 55, stk. 4, nr. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ses der ved opgørelsen af forbrug af dagpengeperiodens ydelsesperiode på 2 år herunder en

eventuel forlænget fleksibel dagpengeperiode på højst 1 år (ydelsesperiode), bort fra dagpenge udbetalt under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2020 og bortset fra udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, i højst 4 måneder.

Det foreslås, at i § 55, stk. 4, nr. 1, udgår »til og med den 31. december 2020«, og »i højst 4 måneder« ændres til: »frem til og med den 31. december 2021«.

Forslaget betyder, at tidsbegrænsningen på højst 4 måneder i reglerne om suspension af forbrug af dagpengeperiodens ydelsesperiode på 2 år samt en eventuel fleksibel forlænget dagpengeperiode på højst 1 år (ydelsesperiode) ved udbetaling af dagpenge under den almindelige eller den midlertidige arbejdsfordelingsordning vil blive ændret således, at suspensionen udvides til at omfatte hele 2021, dvs. suspensionen vil gælde dagpenge udbetalt som led i en almindelig eller en midlertidige arbejdsfordelingsordning for perioden frem til og med den 31. december 2021.

Forslaget er en følge af dette lovforslags § 1 om forlængelse af perioden med mulighed for at oprette en midlertidig arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1 med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 4

Efter gældende regler i § 55, stk. 5, nr. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. ses der ved opgørelsen af forbrug af dagpengeperiodens referenceperiode på 3 år herunder en eventuel forlænget fleksibel dagpengeperiode på højst 1½ år (referenceperioden), bort fra

1) sammenhængende perioder ud over 6 uger, hvor medlemmet modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3,

2) perioder, hvor medlemmet modtager dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, og

3) perioder med støtte efter lov om social service til pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

4) perioder under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2020 og perioder under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, i højst 4 måneder.

Det foreslås, at i § 55, stk. 5, nr. 4, udgår »til og med den 31.

december 2020«, og »i højst 4 måneder« ændres til: »frem til og med den 31. december 2021«.

Forslaget betyder, at tidsbegrænsningen på højst 4 måneder i reglerne om suspension af forbrug af dagpengeperiodens referenceperiode samt en eventuel fleksibel forlænget dagpengeperiode på 1½ år (referenceperiode) ved udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, samt tidsbegrænsningen til 31. december 2020 for perioder med dagpenge under en almindelig arbejdsfordelingsordning, vil blive ændret således, at suspensionen udvides til at omfatte hele 2021. Det betyder, at suspensionen gælder dagpenge udbetalt som led i en almindelige eller en midlertidige arbejdsfordelingsordning for perioden frem til og med den 31. december 2021.

Forslaget er en konsekvens af dette lovforslags § 1 om forlængelse af perioden med mulighed for at oprette en midlertidig arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1 med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 5

Der er med hjemmel i § 55, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. fastsat nærmere regler for anvendelsen af § 55 i loven om dagpengeperiodens længde og forbrug heraf. Der kan herunder fastsættes regler om periodernes varighed og beregning efter stk. 4 og 5 (om opgørelsen af forbruget).

Med hjemmel i denne bestemmelse er der i § 4, stk. 1, bekendtgørelse nr. 1173 af 26. september 2018 om dagpengeperioden fastsat regler om, at indplacering i dagpengeperioden sker såvel for ydelses- som for referenceperioden fra den 1. i den måned, hvor medlemmet

- 1) har ret til og får udbetalt dagpenge eller
- 2) deltager i tilbud efter kapitel 10-12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det følger videre af bekendtgørelsens § 5, stk. 1, at et medlem, som genoptjener retten til dagpenge, jf. bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskrav for ret til dagpenge, bliver indplaceret i en ny dagpengeperiode fra den 1. i måneden efter den måned, hvori de sidste løntimer til brug for opfyldelse af beskæftigelseskravet er indberettet til indkomstregisteret.

Det følger endvidere af § 6, stk. 1, i bekendtgørelse om dagpengeperioden, at indplacering i den forlængede dagpengeperiode, jf. § 3, stk. 2, sker såvel for ydelses- som for referenceperioden fra den 1. i den måned, hvor medlemmets ret til dagpenge efter § 3, stk. 1, er udløbet.

Det følger heraf, at genindplacering i en ny dagpengeperiode sker automatisk, når medlemmet har genoptjent dagpen-

geretten efter § 53, stk. 8, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. på grundlag af registrerede timer på beskæftigelseskontoen jf. § 55 a i loven.

For en nærmere gennemgang af gældende ret henvises til pkt. 2.6.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås, at hjemmelsbestemmelsen i § 55, stk. 6, præciseres således, at der kan fastsættes regler om, at der under særlige omstændigheder ikke skal ske indplacering i en dagpengeperiode.

Bestemmelsen forventes udmøntet således at personer, som i forvejen er indplaceret i en dagpengeperiode, og som er omfattet af midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, på samme vis som ikke-indplacerede medlemmer, ikke vil skulle genindplaceres i en dagpengeperiode, selv om de vil opfylde et nyt beskæftigelseskrav.

Umiddelbart vil den udvidede bemyndigelsesbestemmelse således alene rette sig mod den konkrete situation, der er opstået i forbindelse med den nye midlertidige arbejdsfordelingsordning,

Den foreslåede udvidelse af hjemmelsbestemmelsen kan dog også tænkes anvendt til at fastsætte regler i andre situationer, der minder om den aktuelle, f.eks. i situationer, hvor arbejdsløsheds-kasserne af tidsmæssige årsager ikke kan nå at integrere ny lovgivning i deres udbetalings-systemer m.v.

Beskæftigelse i perioden vil dog fortsat kunne medregnes til opgørelsen af et indkomst- eller beskæftigelseskrav ved vurderingen af dagpengeretten på et senere tidspunkt.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger og til dette lovforslags § 2, nr. 2 og 6, med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 6

Efter gældende regler i § 55 a, stk. 1 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. registreres indberettede løntimer i henhold til lov om et indkomstregister siden seneste indplacering på en beskæftigelseskonto for et medlem, som er indplaceret i dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 1, i loven. Kun løntimer m.v., som kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet, jf. § 53, stk. 9, nr. 1 og 2, jf. § 53, stk. 15, i loven kan registreres på beskæftigelseskontoen.

Der kan registreres løntimer på beskæftigelseskontoen frem til det tidspunkt, hvor retten til dagpenge er bortfaldet som følge af, at perioderne efter § 55, stk. 1 og 2, i loven er udløbet.

For en nærmere gennemgang af gældende ret henvises til pkt. 2.6.1. i de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det foreslås i § 55 a, at det som 2. pkt. indsættes, at indberetning af timer på beskæftigelseskontoen ikke vil gæl-

de medlemmer, som vil være omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Forslaget er en konsekvens af forslaget i § 2, nr. 2 og 5, og betyder, at der ikke skal indsættes timer på personens beskæftigelseskonto i disse tilfælde.

Beskæftigelseskontoen har betydning i forhold til en løbende opgørelse af en ny indplacering og i forhold til opgørelsen af en mulig forlængelse af dagpengereetten med højst 1 år inden for 1½ år.

Forslaget svarer til den måde, beskæftigelseskontoen opgøres for indplacerede medlemmer, som ikke aktuelt modtager dagpenge, jf. § 23, stk. 3, i bekendtgørelse nr. 1751 af 27. december 2018.

Det betyder, at beskæftigelseskontoen kun vil blive opdateret med yderligere løntimer, hvis medlemmet enten anmoder herom, eller i tilfælde af, at medlemmet melder sig ledig igen. På disse tidspunkter vil arbejdsløsheds-kassen således skulle rekonstruere medlemmets beskæftigelseskonto ved indhentelse af løntimeoplysninger fra indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister. Det bemærkes, at beskæftigelsen i perioden med midlertidig arbejdsfordeling således vil kunne medregnes til opgørelsen af retten til dagpenge efter ophøret af en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Forslaget skyldes, at de berørte medlemmer behandles manuelt i arbejdsløsheds-kasserne, og det derfor vil besværliggøre arbejdsløsheds-kassens administration yderligere, hvis beskæftigelsen manuelt og løbende ville skulle indsættes på beskæftigelseskontoen.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.6. i lovforslagets almindelige bemærkninger og til dette lovforslags § 2, nr. 2 og 5, med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 7

Efter gældende regler i § 56 a, stk. 10, 1. og 2. pkt., i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. medregnes dagpenge udbetalt under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2020 ikke i opgørelsen af 4-månedersperioden. Tilsvarende gælder for udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, i højst 4 måneder.

Det foreslås, at i § 56 a, stk. 10, ændres »2020« til: »2021«, og i 2. pkt. udgår », i højst 4 måneder«.

Forslaget betyder, at tidsbegrænsningen på højst 4 måneder hvor udbetaling af dagpenge under den almindelige eller den midlertidige arbejdsfordelingsordning ikke vil blive medregnet ved opgørelsen af 4-månedersperioden i karensreglerne vil blive ændret således, at suspensionen udvides til at omfatte hele 2021, dvs. suspensionen gælder dagpenge udbetalt som led i en almindelig eller midlertidige arbejdsfordelings-

ordning for perioden frem til og med den 31. december 2021. Perioden betragtes derfor som en såkaldt død periode.

Forslaget er en konsekvens af dette lovforslags § 1 om forlængelse af perioden med mulighed for at oprette en midlertidig arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1 med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 8

Efter gældende regler i § 62 c, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. kan et medlem få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. december 2020, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren, i forbindelse med at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning. For medlemmer, som er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, kan der udbetales dagpenge efter 1. pkt. i højst 4 måneder.

Det foreslås at § 62 c, stk. 1, 1. pkt., affattes således, at uanset § 62 a, stk. 1, vil et medlem kunne få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. december 2021, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren, i forbindelse med at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning.

Forslaget betyder, at der vil kunne udbetales dagpenge under uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling, hvis deltagelsen i uddannelsen vil blive aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren.

Det foreslås i § 62 c, stk. 1, 2. pkt., at 1. pkt. vil finde tilsvarende anvendelse for medlemmer, som vil være omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Forslaget betyder, at der vil kunne udbetales dagpenge under uddannelse i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

Forslaget er en konsekvens af dette lovforslags § 1 om forlængelse af perioden med mulighed for at oprette en midlertidig arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2021.

For en nærmere beskrivelse af forlængelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning henvises til dette lovforslags § 1 med tilhørende bemærkninger.

Til nr. 9

Efter gældende § 84, stk. 11, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. skal arbejdsgiveren ikke betale dagpengegodtgørelse til medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som er omfattet af den midlertidige ordning om arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19. I stedet betaler arbejdsgiveren godtgørelse til medlemmet for hver påbegyndt måned med arbejdsfordeling. Beløbet fastsættes som tre gange dagpengegodtgørelsen opgjort efter stk. 1, 5. pkt. Arbejdsgivere, der pr. 31. august 2020 havde en igangværende arbejdsfordeling, og som bliver omfattet af den midlertidige arbejdsfordeling nævnt i 1. pkt. inden udgangen af september 2020, betaler ikke godtgørelse for den første måned under den midlertidige arbejdsfordeling, og for resten af 2020 betaler arbejdsgiveren to gange dagpengegodtgørelser pr. måned. Dækker arbejdsfordelingen ikke en hel måned, udbetales godtgørelsen i forhold til antallet af dage, medlemmet er omfattet af arbejdsfordelingen i den pågældende måned. Der afrundes til nærmeste halve godtgørelsesdag, jf. stk. 1, 4. pkt. Stk. 2-8 og § 90 a, stk. 2, finder anvendelse, dog således at godtgørelsen udbetales sammen med lønudbetalingen for den måned, for hvilken godtgørelsen ydes. For ugelønnede og 14-dageslønnede udbetales godtgørelsen snarest muligt, dog senest ved virksomhedens anden lønudbetaling efter de ledighedsdage, som der ydes dagpengegodtgørelse for.«

De G-dagsregler, der i øvrigt finder anvendelse er bl.a. kravet om beskæftigelse inden for de sidste 4 uger på fuld overenskomstmessig arbejdstid i 2 uger (typisk 74 timer), samt reglen om, at det maksimale antal G-dage til samme person inden for et kalenderår på 16 gange.

Det foreslås i § 84, stk. 11, 7. pkt., at henvisningen til »Stk. 2-8« bliver ændret til »Stk. 3 og 5-8«.

Forslaget betyder, at beskæftigelseskravet på 74 timer inden for de sidste 4 uger vil blive ophævet i forhold til arbejdsgivers betaling af et fast bidrag i forbindelse med en midlertidig arbejdsfordelingsordning.

Forslaget betyder videre, at reglen om arbejdsgiverens betaling af fast bidrag i forbindelse med deltagelse i en midlertidig arbejdsfordelingsordning, ikke indgår i opgørelsen af det maksimale antal gange med betaling af G-dage.

Der henvises i øvrigt til pkt. 2.7. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 3

Det foreslås i *stk. 1*, at loven skal træde i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende, da der ønskes så tidlig en ikrafttræden, som Folketingsbehandlingen muliggør.

Det foreslås i *stk. 2*, at lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse. Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom.

I den forbindelse bemærkes, at forslaget vil skulle medvirke til at afbøde de negative økonomiske konsekvenser, som spredningen af covid-19 allerede har og vil kunne få, og at det er afgørende, at dette vil ske snarest. Da de foreslåede tiltag tidligst vil kunne finde sted efter lovens ikrafttrædelse er det derfor nødvendigt, at disse træder i kraft så hurtigt som muligt, da det er nødvendigt for at sikre, at virksomhederne kan tage de foreslåede tiltag i brug med det samme for at undgå afskedigelser. Desuden er det også nødvendigt, at de foreslåede tiltag træder i kraft så hurtigt som muligt af hensyn til, at arbejdsløshedskasserne og kommunerne kan iværksætte de fornødne tiltag efter lovens ikrafttræden med henblik på, at der i praksis kan administreres efter de nye regler fra de relevante tidspunkter.

Da de love, som i lovforslaget foreslås ændret, ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke kan sættes i kraft for disse dele af riget, vil dette lovforslag ikke gælde for Færøerne og Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 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.

§ 1.

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.

§ 2.

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

Stk. 3-4....

§ 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.

§ 1

I lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, jf. lov nr. 1336 af 11. september 2020, foretages følgende ændringer:

1. *§ 1, stk. 1, 2. og 3. pkt.*, ophæves, og i stedet indsættes:

»En arbejdsfordeling, der iværksættes i henhold til 1. pkt., kan være i kraft indtil udgangen af 2021.«

2. *§ 1, stk. 4*, affattes således:

»*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, og herunder om adgangen til at fastlægge rammerne for midlertidig arbejdsfordeling ved kollektiv overenskomst samt lokale aftaler.«

3. *§ 2, stk. 2, 2. pkt.* affattes således:

»I den forbindelse medregnes timer, der falder på søndage, nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, anden påskedag, store bededag, 1. maj, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag, grundlovsdag, juleaftensdag, første juledag, anden juledag og nytårsaftensdag, ikke.«

4. I § 4 indsættes som nyt *stk. 3*:

»*Stk. 3.* Opsagte ansatte kan pålægges fortsat at arbejde i en virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, der er omfattet af en arbejdsfordeling, som er iværksat i henhold til § 1, stk.

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

§ 46.

Stk. 1-6.....

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Beskæftigelsesrådet nærmere regler om anvendelsen af denne bestemmelse, herunder om acontoudbetaling og tidspunktet m.v. for efterregulering af dagpenge og undtagelse fra opfølgning herpå under særlige omstændigheder, om dagpengenes disposition ved udgangen af måneden og om forrentning af ikke rettidigt udbetalte dagpenge efter stk. 2-4.

§ 53.

Stk. 1-7...

Stk. 8. For et medlem, som er indplaceret i en dagpengeperiode, er genoptjeningen af retten til dagpenge, jf. dog stk. 12, betinget af, at en af følgende betingelser er opfyldt:

- 1) At et fuldtidsforsikret medlem inden for de seneste 3 år, jf. dog stk. 10, har haft mindst 1.924 løntimer.
- 2) At et deltidsforsikret medlem inden for de seneste 3 år, jf. dog stk. 10, har haft mindst 1.258 løntimer.
- 3) At medlemmet har gennemført en uddannelse, jf. § 54.

Stk. 9-25....

§ 55.

1, hvis deres arbejdstid nedsættes svarende til arbejdsfordelingen, og hvis de modtager fuld løn.«

5. § 8 affattes således:

»**§ 8.** På overenskomstdækkede virksomheder kan sager om bestemmelser i denne lov, herunder om afskedigelse, jf. § 2, stk. 3, og § 4, stk. 2, behandles fagretligt. I det omfang der på sådanne virksomheder ikke i forvejen er hjemmel i kollektiv aftale til fagretlig behandling, kan sager om bestemmelser i denne lov indbringes for Arbejdsretten, jf. § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Stk. 2. Sager om bestemmelser i denne lov, som ikke behandles fagretligt eller ved Arbejdsretten, behandles ved de almindelige domstole.«

§ 2

I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 199 af 11. marts 2020, som ændret bl.a. ved lov nr. 274 af 26. marts 2020 og § 1 i lov nr. 960 af 26. juni 2020, § 2 i lov nr. 1054 af 30. juni 2020, § 1 i lov nr. 1337 af 11. september 2020 og senest ved § 1 i lov nr. 1642 af 19. november 2020, foretages følgende ændringer:

1. I § 46, stk. 7, indsættes efter »efterregulering af dagpenge«: », herunder i de tilfælde hvor arbejdsløsheds-kassen udbetaler dagpenge uden om det almindelige udbetalings-system,«.

2. I § 53, stk. 8, indsættes efter »en dagpengeperiode,«: »dog ikke medlemmer, som er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19,«.

Stk. 1-3.....

Stk. 4. Forbruget af perioden på 2 år eller på højst 1 år efter henholdsvis stk. 1 og 2 opgøres i timer. Ved forbruget af perioden medregnes

1) perioder, hvor medlemmet modtager dagpenge, bortset fra dagpengeudbetalt under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2020 og bortset fra udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndtering af covid-19, i højst 4 måneder,

2) perioder, hvor medlemmet deltager i jobrettet uddannelse efter kapitel 9 og tilbud efter kapitel 11-14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,

3) perioder, hvor medlemmet deltager i tilbud om ansættelse med løntilskud hos offentlige eller private arbejdsgivere efter kapitel 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.,

4) perioder, som ikke er omfattet af nr. 2, hvor et ledigt medlem får udbetalt ydelser under uddannelse efter regler fastsat af beskæftigelsesministeren,

5) perioder på op til 6 uger, hvor medlemmet under ledighed modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3,

6) perioder, hvor medlemmet modtager efterløn,

7) perioder med ydelser, der træder i stedet for dagpenge, og

8) perioden efter udløb af den periode, der er nævnt i § 57 b, stk. 2, nr. 2, og indtil medlemmet dokumenterer, at virksomhedens ophør er registreret hos Erhvervsstyrelsen, og de skattemæssige forpligtelser dermed er overdraget eller afsluttet, jf. § 57 b, stk. 2, nr. 1, inden for medlemmets dagpengeperiode.

Stk. 5-6.....

§ 55.

Stk. 1-4.....

Stk. 5. Perioden på 3 år eller højst 1½ år efter henholdsvis stk. 1 og 2 opgøres i hele måneder, og der medregnes ikke

Nr. 1-3.....

4) perioder under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2020 og perioder under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.

3. I § 55, stk. 4, nr. 1, udgår »til og med den 31. december 2020«, og »i højst 4 måneder« ændres til: »frem til og med den 31. december 2021«.

4. I § 55, stk. 5, nr. 4, udgår »til og med den 31. december 2020«, og »i højst 4 måneder« ændres til: »frem til og med den 31. december 2021«.

§ 55.

Stk. 1-5.....

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Beskæftigelsesrådet nærmere regler for anvendelsen af denne bestemmelse, herunder regler om periodernes varighed og beregning efter stk. 4 og 5.

§ 55 a. For et medlem, som er indplaceret i dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 1, registreres indberettede løntimer i henhold til lov om et indkomstregister siden seneste indplacering på en beskæftigelseskonto. Kun løntimer m.v., som kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet, jf. § 53, stk. 9, nr. 1 og 2, jf. § 53, stk. 15, kan registreres på beskæftigelseskontoen. Der kan registreres løntimer på beskæftigelseskontoen frem til det tidspunkt, hvor retten til dagpenge er bortfaldet, som følge af at perioderne efter § 55, stk. 1 og 2, er udløbet.

Stk. 2-8.....

§ 56 a. For et medlem, som er indplaceret i dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 1 og 2, nedsættes dagpengene hver fjerde måned, jf. dog stk. 2 og 4-7, med et beløb svarende til 1 dags dagpenge for medlemmet, jf. § 48, jf. §§ 47 og 70. 4-månedersperioderne regnes fra og med den måned, hvor medlemmet påbegynder dagpengeperioden, jf. § 55, stk. 1. Nedsættelsen sker ved udbetalingen af dagpenge for den fjerde måned.

2-9.....

Stk. 10. Uanset stk. 1, 2. pkt., medregnes dagpenge udbetalt under en arbejdsfordelingsordning til og med den 31. december 2020 ikke i opgørelsen af 4-månedersperioden. Tilsvarende gælder for udbetaling af dagpenge under den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, i højst 4 måneder. Stk. 5, nr. 1-3, finder ikke anvendelse i perioden nævnt i 1. og 2. pkt. Løntimer, som er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, medregnes ved opgørelsen efter stk. 2.

§ 62 c. Uanset § 62 a, stk. 1, kan et medlem få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. december 2020, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren, i forbindelse med at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning. For medlemmer, som er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19, kan der udbetales dagpenge efter 1. pkt. i højst 4 måneder.

Stk. 2-3.....

5. I § 55, stk. 6, indsættes efter »herunder regler om«: »at der under særlige omstændigheder ikke skal ske indplacering i en dagpengeperiode,«.

6. I § 55 a, indsættes som 2. pkt.:

»Dette gælder dog ikke medlemmer, som er omfattet af en midlertidig arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.«

7. I § 56 a, stk. 10, 1. pkt., ændres »2020« til: »2021«, og i 2. pkt. udgår », i højst 4 måneder«.

8. § 62 c, stk. 1, affattes således: »Uanset § 62 a, stk. 1, kan et medlem få udbetalt dagpenge under deltagelse i uddannelse til og med den 31. december 2021, hvis deltagelsen i uddannelsen er aftalt mellem medlemmet og arbejdsgiveren, i forbindelse med at medlemmet er omfattet af en arbejdsfordelingsordning. 1. pkt. finder tilsvarende anvendelse for medlemmer, som er omfattet af den midlertidige arbejdsfordelingsordning, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19.«

§ 84.

Stk. 1-10....

Stk. 11. Uanset stk. 1 skal arbejdsgiveren ikke betale dagpengegodtgørelse til medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som er omfattet af den midlertidige ordning om arbejdsfordeling, jf. lov om adgang til iværksættelse af midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af covid-19. I stedet betaler arbejdsgiveren godtgørelse til medlemmet for hver påbegyndt måned med arbejdsfordeling. Beløbet fastsættes som tre gange dagpengegodtgørelsen opgjort efter stk. 1, 5. pkt. Arbejdsgivere, der pr. 31. august 2020 havde en igangværende arbejdsfordeling, og som bliver omfattet af den midlertidige arbejdsfordeling nævnt i 1. pkt. inden udgangen af september 2020, betaler ikke godtgørelse for den første måned under den midlertidige arbejdsfordeling, og for resten af 2020 betaler arbejdsgiveren to gange dagpengegodtgørelser pr. måned. Dækker arbejdsfordelingen ikke en hel måned, udbetales godtgørelsen i forhold til antallet af dage, medlemmet er omfattet af arbejdsfordelingen i den pågældende måned. Der afrundes til nærmeste halve godtgørelsesdag, jf. stk. 1, 4. pkt. Stk. 2-8 og § 90 a, stk. 2, finder anvendelse, dog således at godtgørelsen udbetales sammen med lønudbetalingen for den måned, for hvilken godtgørelsen ydes. For ugelønnede og 14-dageslønnede udbetales godtgørelsen snarest muligt, dog senest ved virksomhedens anden lønudbetaling efter de ledighedsdage, som der ydes dagpengegodtgørelse for.«

9. I § 84, stk. 11, 7. pkt., ændres »Stk. 2-8« til: »Stk. 3 og 5-8«.