

Protokollat om etablering af arbejdsfordeling

I lyset af den aktuelle beskæftigelsessituation er DA & ADO enige om at fastsætte disse retningslinjer for etablering af en eventuel arbejdsfordeling.

Parterne er enige om, at det lokalt bør undersøges, om arbejdsdeling kan undgås ved anvendelse af frivillig ferie eller afspadsring eller hvis nogle af de ansatte forinden etablering af aftalen om arbejdsfordelingen frivilligt er gået ned i tid for at hverdagen kunne opretholdes for de øvrige ansatte.

Frivillighed

Det er en betingelse, at alle lokalt i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed er enige i og indgår aftalen, og at der ifølge aftalen gælder ens vilkår for dem, der er omfattet af aftalen.

Hvis bare én af de ansatte i den pågældende virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed ikke vil tiltræde aftalen, kan arbejdsfordelingen ikke etableres. De enkelte ansatte kan således vælge, om de vil være omfattet af arbejdsfordelingen eller ej.

Protokollatet bortfalder den 1. juli 2020 medmindre andet er aftalt mellem DA og ADO.

1. Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

- 1.1 Midlertidig forkortelse arbejdstiden kan gennemføres på nedenstående vilkår.
- 1.2 Arbejdsfordeling skal kun anvendes ved driftsmæssige årsager af forventeligt kortere varighed. Begrundelsen herfor bør drøftes og forklares de ansatte. Den forventede varighed skal på forhånd meldes ud, med henvisning til 2.1 & 2.2, så medarbejderen kan gennemskue de økonomiske konsekvenser.
- 1.3 Arbejdsgiveren er forpligtet til at underrette jobcentret senest i forbindelse med iværksættelsen af arbejdsordningen i henhold til gældende regler i bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge via udfyldelse og fremsendelse af blanket AB 292 og AB 293 i bilag 1 og 2. Arbejdsgiver bærer risikoen for, at arbejdsfordelingen sker efter reglerne.
- 1.4 Da det er en forudsætning for at modtage supplerende hjælp til forsørgelse, at medarbejderen kan overtage andet arbejde med en dags varsel for, at den pågældende i højere grad bliver selvforsørgende, skal arbejdsgiveren ligeledes for alle medarbejdere omfattet af arbejdsfordelingsordningen udfylde frigørelsesattesten, der er i bilag 3. Denne skal indsendes til jobcentret senest

5 uger efter medarbejderens første ledige dag som følge af arbejdsfordelingsordningen.

2. Varsel og omfang

- 2.1 Forkortelsen af den ugentlige arbejdstid aftales ved lokale forhandlinger. Efter indgåelse af aftalen kan arbejdsfordelingen iværksættes umiddelbart efter. Ved enighed om en aftale kan arbejdsgiver varsle en sådan med 1 uges varsel eller tidligere, såfremt der er enighed herom.
- 2.2 Arbejdsdelingsordningen kan normalt ikke fastlægges for mere end 13 uger inden for en 12 på hinanden følgende måneder. Ved længere varighed skal dette godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.
- 2.3 Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til de respektive overenskomstafsluttende organisationer senest samtidig med etablering af ordningen.
- 2.4 Arbejdsfordelingen kan aftales for hele virksomheden, en afdeling eller produktionsenhed. Der kan derfor også aftales flere arbejdsfordelingsordninger på en virksomhed, så længe vilkårene er ens inden for den enkelte afdeling eller produktionsenhed.
- 2.5 Arbejdsfordeling kan kun etableres på følgende måder:
- Arbejdstiden nedsættes med 2 hele dage pr. uge
 - Arbejdstiden nedsættes med 3 hele dage pr. uge
 - Arbejdstiden veksler mellem 1 uges arbejde på fuld tid og dernæst 1 uge uden arbejde
 - Arbejdstiden veksler mellem 2 ugers arbejde på fuld tid og dernæst 1 uge uden arbejde
 - Arbejdstiden veksler mellem 2 ugers arbejde på fuld tid og dernæst 2 uger uden arbejde
- 2.6 Fordelingen af arbejdstid sker i hele dage.
- 2.7 Den i medfør af ordningen gældende arbejdstid fastsætter den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder og er derfor udtryk for en fravigelse af overenskomstens sædvanlige regler om vagtplanlægning. Den i medfør af ordningen gældende arbejdstid udløser således ikke i sig selv betaling for

medarbejder. Det bør dog i videst muligt omfang, tilstræbes at reglerne overholdes, og gøres så betids, at medarbejderne kan indrette sig herpå.

- 2.8 Ved indgåelse af arbejdsfordelingsordningen kan der mellem parterne samtidig aftales en arbejdsplan for den omhandlede periode, der tidligst træder i kraft samtidig med aftalen. Dette er udtryk for en fravigelse af det sædvanlige varsel for meddelelse af arbejdstiden.
- 2.9 Såfremt der vælges en arbejdsfordelingsordning, der veksler i mellem uge(r) på fuld tid og uge(r) uden arbejde, har medarbejderen i arbejdsugerne krav på arbejde i overensstemmelse med sit fulde timetal i henhold til ansættelseskontrakten.
- 2.10 Inden for de angivne 13 uger er der mulighed for ved udløbet af den valgte arbejdstidsmodel at skifte til en anden model.
- 2.11 Uddannelse bør drøftes ved indgåelse af aftale om arbejdsfordeling. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 30.
- 2.12 Allerede aftalt ferie bør drøftes ved indgåelse af aftale om arbejdsfordeling.
- 2.13 Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold.
- 2.14 Aftaler om arbejdsfordeling kan af arbejdsgiveren varsles til ophør med 1 måneds varsel, eller tidligere såfremt der er enighed herom.

København den 25. marts 2020

For Dyrlægevirksomhedernes
Arbejdsgiverforening

For Ansatte Dyrlægers
Organisation