

ADVOKAT
JENS PAULSEN
KAJ MUNKS VEJ 4
7400 HERNING
Tlf. 96 26 40 00

J.NR. 6025826 /LFA

NÅR REDUKTIONER OG LUKNINGER ER NØDVENDIGE

BILAG

- Bilag 1: U44.839H
- Bilag 2: BS 9C-2382/2008 af 16.03.09 (Københavns Byret)
- Bilag 3: Uddrag af bkg. nr. 566/2008 om supplerende dagpenge og vejledning nr. 30/2008 til bekendtgørelse om supplerende dagpenge
- Bilag 4: Formulareksempler
- Bilag 5: § 5 om midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling) i Træets Overenskomst 2007

Under denne Sag har Sagsøgeren paastaet Sagsøgte dømt til at betale i Henhold til Forsikringen dels for det stjaalne Sølvtoj Halvdelen af Forsikringssummen eller 2500 Kr., dels Værdien af de øvrige Effekter 65 Kr. 50 Øre, ialt 2565 Kr. 50 Øre med Renter 5 pCt. p. a. fra Sagens Anlæg den 23. Marts 1943.

Sagsøgte paastaar Frifindelse mod Betaling af 65 Kr. 50 Øre, idet det gøres gældende, at Sagsøgeren ikke i Henhold til Policen har Krav paa Erstatning for de stjaalne Sølvgenstande, da Lejligheden paa den Tid, da Tyveriet blev begaaet, havde henstaaet ubeboet i mere end en Maaned. Subsidiært paastaas Erstatningen for de stjaalne Sølvgenstande nedsat efter Rettens Skøn under Henviisning til, at deres Værdi er for højt ansat af Sagsøgeren, idet Værdien af en Del af Genstandene væsentlig overstiger den Værdi af tilsvarende Genstande, som er ansat af en Auktionsforvalter, der under Sagen er anmodet om at vurdere Sagsøgerens Indbo, for at det kunde fastslaaes, om der forelaa Underforsikring.

For Landsretten har Sagsøgeren og dennes Husholderske, Frøken Ingeborg Anine Frederiksen afgivet Forklaring.

Sagsøgeren har forklaret, at han er Enkemand og alene sammen med Frøken Frederiksen bebor den paagældende Lejlighed. I Sommermaanederne flytter de begge til Espergærde, men Sagsøgerens Beskæftigelse som Vurderingsmand for en Kreditforening nødvendiggør, at han meget hyppigt tager ind til København. Han opholder sig da i Timevis i sin Lejlighed beskæftiget med skriftligt Arbejde og overnatter jævnligt i Lejligheden. I Maanederne Maj—September 1942 har han saaledes opholdt sig henholdsvis 7, 15, 16, 14 og 18 Dage i København og overnattet i Lejligheden henholdsvis 3, 9, 7, 7 og 12 Nætter. Naar Lejligheden staar tom, er Rullegardinerne trukket ned af Hensyn til Solen. Sagsøgeren foretager ikke under sit Sommerophold Flytteanmeldelse til Folkeregistret eller Postvæsnet.

Uanset det saaledes oplyste findes Forsikringspolicens Bestemmelse angaaende dens Gyldighed under den Forsikredes Landophold at maatte komme til Anvendelse, og da det er ubestridt, at der, da Tyveriet blev begaaet, var hengaet mere end en Maaned, siden Sagsøgeren var flyttet til sin Sommerbolig, vil Sagsøgtes principale Paastand være at tage til Følge.

Sagens Omkostninger vil Sagsøgeren have at godtgøre Sagsøgte med 150 Kr. — — —

Højesterets Dom.

Den indankede Dom er afsagt af Østre Landsret.

I Paadømmelsen har ni Dommere deltaget.

For Højesteret har Appellanten, under Henviisning til Forsikringsaftalelovens § 45, Stk. 2, subsidiært paastaet Indstævnte dømt til Betaling af Kr. 1320,75.

Indstævnte har paastaet Dommen stadfæstet.

I Henhold til de i Dommen anførte Grunde, og idet Forsikringsaftalelovens § 45, jfr. § 50, ikke findes at være til Hinder for, at Indstævnte kan paaberaabe sig den omhandlede Police-

bestemmelse, hvorved Indstævnte har begrænset sin Risiko for de paagældende Genstande til 1 Maaned, stemmer seks Dommere for at stadfæste Dommen og paalægge Appellanten at betale Indstævnte Sagens Omkostninger for Højesteret med 300 Kr.

Tre Dommere bemærker følgende:

Da der ved den i Dommen nævnte Regel i Forsikringspolicen maa antages direkte alene at være truffet Bestemmelse for det Tilfælde, at det egentlige Forsikringssted under Forsikredes Landophold staar ubeboet af ham eller hans Husstand, findes det i et Tilfælde som nærværende, hvor saavel Appellantens Sommerbolig som Lejligheden i Byen er anvendt, at maatte bero paa et Skøn over Omfanget og Beskaffenheden af Lejlighedens Benyttelse, om Policebestemmelsen vil kunne komme til Anvendelse. Under Hensyn til, at Appellanten efter det oplyste i Tiden indtil Tyveriets Begaaelse havde benyttet Lejligheden i ca. Halvdelen af Dagen og overnattet der i over en Fjerdedel af Nætterne, findes han under Sommeropholdet i dette Tidsrum at have bevaret Lejligheden i Byen som Opholdssted i et saadant Omfang, at der ikke er sket nogen væsentlig Ændring i den ved Forsikringens Tegning forudsatte normale Risiko. Idet Betingelserne for at gøre den fortsatte Forsikring afhængig af en Tillægspræmie herefter ikke ses at have foreligget, vil disse Dommere tage Appellantens principale Paastand til Følge.

Der vil være at give Dom efter Stemmeflertallet.

Thi kendes for Ret:

Landsrettens Dom bør ved Magt at stande. Sagens Omkostninger for Højesteret betaler Appellanten, Arkitekt Niels Christiansen, til Indstævnte, A/S Nordisk Brandforsikring, med 300 Kr.

Det idømte at udrede inden 15 Dage efter denne Højesteretsdoms Afsigelse.

H. D. 20. Juni 1944 i Sag ^{126/1943*}

Brugsforeningsuddeler. Chr. Andersen (Selv) mod

Dansk Handels- og Kontormedhjælper-Forbund som Mandatar for Kommis B. O. Lauridsen (Højesteretssagfører Ejvind Møller).

Funktionærer — Kort efter sin Ansættelse i 1930 som Kommis i en Brugsforening afgav A en Erklæring, hvorefter Uddeleren U til ethvert Tidspunkt var berettiget til at afskedige A uden noget Krav fra dennes Side.

*) H. R. T. 1944 p. 333.



2.

behold til
5/10-09
i øL

Udskrift af dombogen

DOM

Afsagt den 16. marts 2009 i sag nr. BS 9C-2382/2008:

[Redacted] K

mod

[Redacted] R

Sagens baggrund og parternes påstande

Denne sag, der er anlagt den 24. april 2008, drejer sig blandt andet om, hvorvidt der i et ansættelsesforhold kan aftales reduktion i lønnen uden overholdelse af det funktionærloven fastsatte opsigelsesvarsel.

Sagsøger, [Redacted], har nedlagt påstand om, at sagsøgte, [Redacted] Revisionsaktieselskab, tilpligtes at betale sagsøgeren 27.000,00 kr. med tillæg af procesrente af 9.000,00 kr. fra den 30. september 2007, af 9.000,00 kr. fra den 31. oktober 2007 og af 9.000,00 kr. fra den 30. november 2007 til betaling sker.

Sagsøger har opgjort påstandsbeløbet således:

Efterbetaling af uberettiget lønreduktion	24.000,00 kr.
3 måneder á 8.000,00 kr.	
Feriepenge 12,5% af 24.000,00 kr.	<u>3.000,00 kr.</u>
I alt	27.000,00 kr.

Sagsøgte, [Redacted] Revisionsaktieselskab, har nedlagt påstand om frifindelse.

Dommen indeholder ikke en fuldstændig sagsfremstilling, jf. retsplejelovens § 218 a.

Oplysningerne i sagen

Sagsøgeren, [Redacted] blev i henhold til ansættelsesaftale af 24. oktober 2006 ansat som statsautoriserede revisor pr. 1. december 2006 hos sagsøgte, [Redacted] Revisionsaktieselskab.

✍

I ansættelsesaftalen hedder det:

"...

8. Fratrædelse mv.

I et tidsrum af 2 år fra sin fratræden forpligter sig til ikke under nogen form for hverken direkte eller indirekte.

- At påtage sig revisionsarbejde, regnskabsmæssig bistand ..., der har været kunde hos selskabet inden for de sidste 2 år før fratrædelsen og som under sin ansættelse hos selskabet har haft arbejdsmæssig forbindelse.

- ..."

Efter drøftelser blev der mellem parterne indgået en tillægsaftale af 3. september 2007, hvorefter et nærmere specificerede antal kunder kunne erhverves af [redacted] i forbindelse med hans eventuelle fratrædelse.

Det blev endvidere aftalt, at [redacted] månedsløn blev reduceret fra 50.000 kr. til 42.000 kr. pr. måned, hvilket blev bekræftet ved en e-mail af 31. august 2007 fra [redacted]

I tillægsaftalen hedder det blandt andet:

"...

Ved ansættelsesforholdets eventuelle ophør og i tilfælde af [redacted] ønske om at medtage kunder, som er eller har været kunder hos [redacted] skal [redacted] betale et engangsvederlag på kr. 44.500 uden nogen form for reduktion. Beløbet svarer til det vederlag [redacted] betalte [redacted] i forbindelse med [redacted] tiltræden hos [redacted].

Nedenfor anførte kunder, der kan omfattes af de anførte engangsvederlag, er således ikke omfattet af de bestemmelser om konkurrenceforhold, som er beskrevet i ansættelseskontraktens pkt. 8.

Øvrige kunder er omfattet uden begrænsninger.

"..."

[redacted] opsigde herefter sin stilling og fratrædte ved udgangen af november 2007.

Forklaringer.

Der er under sagen afgivet forklaringer af [redacted] og [redacted]

[redacted] har forklaret, at han blev ansat hos [redacted] som statsautoriseret revisor pr. 1. december 2006. Han var indtil da ansat hos [redacted]

X [redacted] og havde nogle kunder med sig derfra, da han begyndte ansættelsesforholdet hos [redacted] R Nogle af disse kunder er dem, som står anført i bilag 2 (tillæg til kontakt underskrevet 3. september 2007). Ca. halvdelen af de kunder, der står anført i bilag 2, har han skaffet efter sin tiltrædelse hos [redacted] Der blev betalt for nogle af de kunder, som han medbragte sig fra [redacted] og man havde ved indgåelsen af aftalen overblik over hvilke kunder. Der blev på daværende tidspunkt betalt 50.000 kr. og overtaget igangværende arbejde. Det var ved ansættelsen meningen, at han skulle være en del af ledelsesgruppen [redacted] og han deltog også i bestyrelsesmøder. I andet kvartal 2007 havde de nogle drøftelser om nogle kunder, der blev brugt for meget tid på, og som man derfor ikke tjente tilstrækkeligt på. Det var ikke hans egne kunder, men kunder, som han servicerede for sagsøgte. Han brugte for mange timer på disse kunder - flere end han kunne fakturere. Der var ikke fejl i selve revisionsarbejdet, men der kunne godt være fejl i blandt andet opstillingerne i regnskabsmaterialet, og de blev enige om at det skulle gøres bedre. I begyndelsen af august 2007 havde han samtaler med [redacted] B [redacted] og [redacted] der begge er partnere i [redacted] R De fortalte ham, at han ikke længere skulle være en del af partnerskabet. Det kom som en overraskelse for ham, og han fik nogle dage til at overveje, om han fortsat ville arbejde hos [redacted] Den 23. august havde de et nyt møde, hvor han oplyste, at han gerne ville fortsætte i firmaet, uanset at det ikke kunne bliver som partner. [redacted] sagde herefter, at lønnen skulle nedsættes fra 50.000 kr. til 24.000 kr. Nogle dage senere skulle de have et nyt møde, og han følte sig tvunget til at acceptere lønnedsættelsen, hvilket han gjorde under et møde den 24. august 2007. Under dette møde den 24. august gik drøftelserne på, at lønreduktionen efter hans opfattelse var for stor, men han var nødt til at acceptere det. Det blev ikke drøftet, fra hvornår lønreduktionen skulle ske. E-mailen af 31. august 2007 er en bekræftelse på mødet den 24. august 2007. Han bad om, at kundelisten (bilag 2) skulle ajourføres. Der var enighed om, at ikke alle kunderne var lige attraktive. Engangsvederlaget på de 44.500 kr. i aftalen af 3. september 2007 (bilag 2) blev drøftet på mødet. Forslaget til dette beløb kom fra sagsøgtes side. Han accepterede, at han skulle betale for kunderne. Han var på dette tidspunkt ikke længere en del af ledelsesgruppen, og han fik at vide, at han ikke skulle deltage i bestyrelsesmøde senere samme måned.

42.000,-

Den 3. september 2007 sendte han en e-mail (bilag 3), hvor han bekræftede modtagelse af e-mailen af 31. august 2007. Han sendte sin e-mail for at signalere, at han først havde fået svaret denne dato, hvis der opstod problemer, fordi han forventede at få 50.000 kr. i løn de efterfølgende 3 måneder. Det regnede han med, fordi han havde fået en lønseddel, hvor han gik ud fra, at sagsøgte havde undersøgt, hvad der var lovligt, og idet der ikke var lavet en aftale om, at lønreduktionen skulle have virkning pr. 1. september.

I slutningen af september eller begyndelsen af oktober 2007 fik han en

lønseddel, hvoraf det fremgik at hans løn var 42.000 kr. Han foretog sig ingenting i den anledning, idet han gik ud fra, at sagsøgte havde undersøgt, at det var i orden med lønreduktionen, og han undersøgte det ikke selv nærmere. Efterfølgende - i forbindelse med et kundebesøg - gik det op for ham, at der var et problem med lønreduktionen, og han undersøgte det derfor nærmere på internettet. Han var bekymret for, hvilken reaktion der ville komme fra sagsøgte, hvis han nævnte problemet. Da han nævnte det overfor [redacted] den 29. oktober 2007, blev det afvist, hvilket også var den reaktion han havde forventet.

De kunder, der er nævnt i aftalen af 3. september 2007 (bilag 2), har han fået med sig efter sin fratreden, bortset fra en enkelt kunde, som valgte ikke at følge med. Beløbet på de 44.500 kr. er betalt af hans nye arbejdsgiver.

[redacted] har forklaret, at han har været revisor i snart 30 år og partner i omkring 25 år. Han er partner i [redacted] sammen med [redacted]. De søgte en partnerkollega i virksomheden, og dette var baggrunden for ansættelsen af sagsøgeren. De ønskede, at sagsøgeren skulle agere som kommende partner og skulle deltage i ledelsesmøder og ledelsesbeslutninger. I tilknytning til ansættelsesaftalen blev der udarbejdet et brev med vilkårene. Udover de 2 partnere, var der i virksomheden ansat [redacted] revisorer. Sagsøgeren var den eneste, som de havde haft fælles forståelse med om, at han skulle blive partner i virksomheden.


Efter at have arbejdet sammen med sagsøgeren henover foråret 2007 var det [redacted] og hans egen vurdering, at sagsøgeren i sin ansættelse havde ageret som medarbejder og ikke påtaget sig rollen som kommende partner. Denne opfattelse af sagsøgeren tiltog henover året, hvortil kom, at der var problemer med sagsøgerens tidsanvendelse og utilstrækkelig viden og erfaring. Konklusionen var, at sagsøgeren ikke kunne blive partner i virksomheden.

Møderne, som blev afholdt i august 2007, forløb i det væsentligste som forklaret af sagsøgeren. Konklusionen på møderne var, at de ikke kunne fortsætte samarbejdet med sagsøgeren som kommende partner i virksomheden, men at sagsøger kunne - hvis han ville - fortsætte som almindelig medarbejder. Der er ingen tvivl om, at der var tale om øjeblikkelig lønudsættelse, der blev indgået aftale om den 24. august 2007. De drøftede, at det var en øjeblikkelig lønudsættelse, og det sagde han til sagsøgeren, at dette var tilfældet. Han tror, at sagsøgeren spurgte, om det var med øjeblikkelig virkning. Han skrev ikke noget herom i sin e-mail af 31. august 2007 (bilag 3). Han tror ikke, det var en forglemmelse, at han ikke nævnte i e-mailen, at det var med øjeblikkelig virkning. Der var ingen diskussioner om varsler, og der blev ikke talt om, at der skulle være et varsel. Der var ingen overvejelse om, hvorvidt der kunne være problemer i forhold til funktionærloven. Tillægget af 3. september 2007 til ansættelseskontrakten (bilag 2) er en aftale, som er udarbejdet i sammenhæng med aftalen om lønreduktionen, og det er noget, som blev aftalt samtidig. Det er

en tilfældighed, at aftalen er underskrevet den 3. september 2007 og ikke samtidig med aftalen om lønreduktionen, idet der var nogle drøftelser om formuleringer mv. om denne tillægsaftale. Det var en samlet pakke. Det var sagsøgeren, som kom med forslaget om udarbejdelse af tillægsaftalen (bilag 2) i forbindelse med aftalen om lønreduktion. I forhold til aftalen om kundeovergangen ville det have været normalt i en opsigelsesperiode, at virksomhed selv overtog kommunikationen til kunder, men her skete der kommunikation fra sagsøgeren, og sagsøgeren har haft adgang til EDB systemet mv. for at lette kundeovergangen. Dette havde sagsøgeren fået tilladelse til - en tilladelse som udsprang af aftalen. De havde ikke rettet henvendelse til de pågældende kunder, efter at sagsøgeren havde opsagt sin stilling. Der var et tilsagn fra sagsøgte om, at de ikke ville kontakte kunderne.

Sagsøgerens nye arbejdsgiver betalte for kunderne i henhold til tillægsaftalen af 3. september 2007 på samme måde, som sagsøgte havde betalt for kunderne, da sagsøgte ansatte sagsøgeren. Dette var en sædvanlig fremgangsmåde. Det, som sagsøgeren fik ved tillægsaftalen af 3. september 2007, var en positiv medvirken og en mulighed for at tage arbejdspapirer mv. med sig, uden at sagsøgte blandet sig i dette. Da sagsøgte overtog kunder i forbindelse med sagsøgerens ansættelse skete det på samme måde. Det var ikke usædvanligt, at man medvirkede, når man fik betaling for det. Det var virksomheden, der havde betalt for de pågældende kunder.

Parternes synspunkter.

Sagsøger  har i påstandsdokument af 11. december 2008 gjort gældende,

- at det kan lægges til grund, at aftale om lønreduktion er indgået som alternativ til afskedigelse af sagsøger,
- at en lønreduktion er en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet og derfor ikke omfattet af sagsøgtes ledelsesret,
- at en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet er at sidestille med en opsigelse med samtidigt tilbud om ansættelse på ændrede vilkår,
- at sagsøgte ikke kunne opsiges af sagsøger med et varsel, der var mindre end 3 måneder,
- at lønreduktionen ikke er sket med 3 måneders varsel,
- at funktionærlovens regler er beskyttelsespræceptive, jf. § 21, hvorfor sagsøger ikke gyldigt har kunnet indgå aftale om lønreduktion uden overholdelse af det i funktionærloven anførte opsigelsesvarsel, der for sagsøgers vedkommende var på 3 måneder,

- at sagsøgte har bevisbyrden, jf. bevisbyrdereglerne i ansættelsesbevisloven, for at ændring af ansættelsesvilkårene i form af aftale om lønreduktion er indgået med ikrafttrædelse pr. 1. september 2007 og ikke som anført af sagsøger pr. 1. december 2007, hvilken bevisbyrde sagsøgte ikke har løftet,
- at sagsøgtes modydelse i form af en lempelse af kundeklausulen for så vidt angående en nærmere specificeret kundeliste reelt var uden værdi for sagsøger, idet kundeklausulen var ugyldig,
- at sagsøgte har udnyttet sagsøgers manglende indsigt ligesom sagsøger var i et afhængighedsforhold til sagsøgte i kraft af sin ansættelse hos denne, hvorfor aftalen skal tilsidesættes i medfør af aftalelovens § 31, og
- at det bestrides, at der er sket for sen reklamation.

Sagsøgte, [REDACTED] har i påstandsdokument af 12. december 2008 gjort gældende,

- at aftalen om lønnedgang blev indgået i begge parter interesse, dels fordi alternativet hertil havde været en afskedigelse af sagsøger, hvilket sagsøger også har erkendt, og dels fordi sagsøgte samtidig accepterede at medvirke til en overgang af kunder under ansættelsesforholdets beståen, hvor sagsøger således som følge af sin loyalitetsforpligtelse var afskåret fra at rette henvendelse til disse kunder med henblik på at kunne medtage disse ved fratræden,
- at funktionærlovens § 21 i øvrigt ikke er til hinder for, at en arbejdsgiver og en funktionær indgår aftaler (om løn) med umiddelbar virkning, idet funktionærloven ikke indeholder bestemmelser om lønniveauet,
- at funktionærlovens § 21 således alene er til hinder for arbejdsgivers ensidige varsel af lønreduktion, og
- at sagsøgers krav i øvrigt er fortabt som følge af for sen reklamation, idet det i den forbindelse må tillægges væsentlig betydning, at sagsøger først rejste sit krav efter sin fratræden, på et tidspunkt, hvor sagsøger således havde opnået fordelene ved den som bilag 2 (tillæg til ansættelsekontakt af 3. september 2007) og 3 (E-mail af 31. august 2007 og E-mail af 3. september 2007) fremlagte aftale.

Parterne har i det væsentligste procederet i overensstemmelse hermed.

Rettens begrundelse og afgørelse

Efter indholdet af parternes aftale af 3. september 2007 og e-mailen af 31. august 2007 sammenholdt med de afgivne forklaringer må det lægges til grund, at aftalen om lønreduktion havde umiddelbar virkning, således at lønreduktionen - ligesom den øvrige del af parternes aftale - skulle gælde fra den 1. september 2007.

Det kan lægges til grund, at aftalen om lønreduktion blev indgået som alternativ til afskedigelse af [redacted]. Efter de afgivne forklaringer må det endvidere lægges til grund, at [redacted] ved aftalens indgåelse opnåede en forbedring af sine ansættelsesvilkår i forbindelse med kundeovergang ved fratrædelse.

På denne baggrund og idet aftalevilkårene om kundeovergang blev opfyldt af [redacted] ved [redacted] fratræden ved udgangen af november 2007, kan parternes aftale ikke anses for at stride mod funktionærlovens § 21.

Herefter, og idet der ikke er grundlag for at tilsidesætte parternes aftale efter aftalelovens § 31, frifindes [redacted].

[redacted] skal betale 15.000 kr. i sagsomkostninger til [redacted]. Beløbet udgør et passende beløb til dækning af udgifter til advokatbistand, herunder udgifter til udarbejdelsen af materialesamling. Der er ved fastsættelsen af beløbet lagt vægt på sagens værdi og udfald.

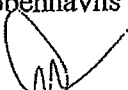
Thi kendes for ret

Sagsøgte [redacted] Revisionsaktieselskab, frifindes.

Sagsøgeren, [redacted] skal inden 14 dage i sagsomkostninger betale 15.000 kr. i til sagsøgte [redacted] Revisionsaktieselskab.

Lene Aagaard
dommerfuldmægtig

Udskriftens rigtighed bekræftes.
Københavns Byret, den 18. marts 2009.


Inga Britta Bøg, kontorfuldmægtig

Uddrag af bekendtgørelse nr. 566/2008 om supplerende dagpenge – ændring af § 13 stk. 1 nr. 4 ved bekendtgørelse nr. 219/2009 er medtaget

Arbejdsfordeling

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

- 1) Arbejdsfordelingen skal være aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden for at undgå afskedigelser.
- 2) Arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcenteret senest 1 uge før, den træder i kraft. Det gælder, hvis den ikke ventes at strække sig ud over 13 uger, og der ikke herved vil være arbejdsfordeling i mere end 13 uger inden for de seneste 12 måneder.
- 3) Hvis en arbejdsfordeling eller det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for 12 måneder varer ud over 13 uger, skal den for tiden ud over 13 uger godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd. Anmodning herom skal fremsættes senest 4 uger før, at arbejdsfordelingen eller forlængelsen træder i kraft. Det Regionale Beskæftigelsesråds afgørelse skal være kommet frem til arbejdsgiveren og vedkommende a-kasse(r) senest 1 uge før, at arbejdsfordelingen træder i kraft.
- 4) Arbejdstiden skal enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed. I perioden frem til den 4. april 2010 kan fordelingen dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.«5) Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Der kan aftales 13 ugers arbejdsfordeling i hver enkelt afdeling eller produktionsenhed.
- 6) Arbejdsfordelingen skal indeholde en frigørelsesmulighed for de medlemmer, der er omfattet af ordningen, så det enkelte medlem uden varsel kan sige op for at overtage andet arbejde med en længere arbejdstid.

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

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

§ 14. Det Regionale Beskæftigelsesråds afgørelser efter § 13, stk. 1, nr. 3, og stk. 2, kan ikke indbringes for anden myndighed.

§ 15. Et medlem har pligt til at underrette a-kassen, når betingelserne for at få supplerende dagpenge ikke længere er opfyldt.

Uddrag af vejledning nr. 30/2008 til bekendtgørelse om supplerende dagpenge – ændring af § 13 stk. 1 nr. 4 ved cirkulære nr. 25/2009 er medtaget

Til § 13, stk. 1, nr. 1

Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale.

For at medlemmet kan modtage supplerende dagpenge, skal arbejdsfordelingen som minimum opfylde betingelserne i § 13.

Om en arbejdsfordeling er i strid med aftalen eller eventuelle overenskomstmæssige bestemmelser, skal afklares imellem parterne/overenskomstens parter.

Til § 13, stk. 1, nr. 2

Anmeldelsen af en arbejdsfordeling skal foretages på en af direktoratet godkendt blanket og skal indeholde oplysninger om de af arbejdsfordelingen omfattede medarbejdere med angivelse af navn, cpr-nummer samt hvilken a-kasse, medarbejderne er medlem af. Kopi af anmeldelsen sendes af jobcenteret til den eller de berørte a-kasser.

Som udgangspunkt skal en arbejdsfordeling anmeldes til jobcenteret senest 1 uge før den planlagte ikrafttræden. Arbejdsfordelingen (retten til supplerende dagpenge) vil som udgangspunkt falde bort, hvis fristen ikke overholdes.

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt 1-uges-fristen, skal jobcenteret dog konkret vurdere, om der er omstændigheder, som gør, at arbejdsfordelingen alligevel må anses for rettidigt anmeldt.

Anmeldelsen af en arbejdsfordeling skal under alle omstændigheder foreligge, før den træder i kraft.

Retsvirkningen af en for sent anmeldt arbejdsfordeling er, at arbejdsfordelingen falder bort og skal anmeldes på ny.

En kollektiv ferielukning afbryder ikke en arbejdsfordeling.

Vurderingen af, om en kollektiv ferielukning forlænger en arbejdsfordeling, er konkret. Hvis den kollektive overenskomst har taget stilling til, hvordan kollektiv ferielukning skal behandles, følges overenskomsten. Hvis den kollektive overenskomst ikke har taget stilling hertil, tæller den kollektive ferie ikke med i arbejdsfordelingen. Arbejdsfordelingen forlænges derfor med den kollektive ferie.

Til § 13, stk. 1, nr. 4

En arbejdsfordeling skal for at give ret til supplerende dagpenge være tilrettelagt sådan, at arbejdstiden nedsættes med hele dage.

Der skal enten være tale om mindst 2 dage pr. uge eller en fordeling, hvor en uges ledighed følges af en uge med arbejde på fuld tid.

En arbejdsfordeling kan tilrettelægges på 2 måder: Enten således at arbejdstiden nedsættes med mindst 2 hele dage pr. uge eller således, at arbejdstiden nedsættes med hele uger.

Når arbejdstiden nedsættes med hele uger, kan den tilrettelægges på én af følgende måder:

- 1 uges arbejde/1 uges ledighed
- 2 ugers arbejde/1 uges ledighed
- 2 ugers arbejde/2 ugers ledighed.

Opremsningen er udtømmende.

Muligheden for at tilrettelægge en arbejdsfordeling med 2 ugers arbejde/1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde/2 ugers ledighed gælder dog kun frem til den 4. april 2010

Hvis en virksomhed med en godkendt arbejdsfordeling uforudset får et kortvarigt behov for arbejdskraft, medregnes en sådan periode med mere arbejde end forudsat i arbejdsfordelingsperioden, medmindre arbejdsfordelingen inden er afmeldt til jobcenteret.

Ved en afmelding skal det oplyses, om afbrydelsen af arbejdsfordelingen er midlertidig.

Til § 13, stk. 1, nr. 5

I særlige tilfælde kan et medlem få supplerende dagpenge, selv om en arbejdsfordeling ikke omfatter en hel virksomhed, men kun en del heraf. Når der foreligger særlige driftsmæssige eller faglige grunde, og der i øvrigt er enighed om arbejdsfordelingen, kan denne godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd efter de samme regler, som er nævnt ovenfor.

Til § 13, stk. 3

Hvis der sker afskedigelser i en arbejdsfordelingsperiode, må det undersøges, om afskedigelsen er varslet før påbegyndelsen af en arbejdsfordeling, og om den faglige organisation har accepteret, at medlemmet er omfattet af arbejdsfordelingen.

Hvis afskedigelsen er varslet, før arbejdsfordelingen begynder, vil en fratrædelse i en fordelingsordning ikke medføre, at retten til supplerende dagpenge for deltagerne i fordelingen er bortfaldet.

Hvis en medarbejder vender tilbage fra orlov og indtræder i sin egen stilling, og afløseren af denne grund skal fratræde/sættes til andet arbejde, vil retten til supplerende dagpenge ikke bortfalde.

4

Denne blanket og bilag til blanketten (AR 293) skal sendes til jobcenteret. Jobcenteret orienterer de berørte a-kasser om arbejdsfordelingen.

Meddelelse om arbejdsfordeling

AR 292 - 08-09 - v01



AR 292

CVR-nummer

Oplysninger om virksomheden

Virksomhedens navn	
Virksomhedens adresse	
Postnr.	By

Oplysninger om arbejdsfordelingen

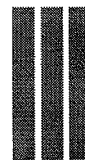
For at undgå afskedigelser har virksomheden aftalt en arbejdsfordeling med de ansatte.		Fra	dag måned år	Til	dag måned år
Arbejdsfordelingen omfatter	Hele virksomheden <input type="checkbox"/>	En virksomhedsafdeling <input type="checkbox"/>	En produktionsenhed <input type="checkbox"/>		
Hvis arbejdsfordelingen alene omfatter en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed oplyses hvilken					
Arbejdstidsnedsættelsen gennemføres således: (fx hjemsendelse hver anden uge eller hjemsendelse torsdag og fredag hver uge)					
Arbejdsfordelingen omfatter	I alt	personer jf. vedlagte bilag			
De personer, der er omfattet af arbejdsfordelingen, er frigjort og kan derfor uden varsel fratræde for at overtage anden beskæftigelse med en længere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid.				Ja	<input type="checkbox"/>
Har der inden for de seneste 12 måneder før arbejdsfordelingens start været etableret fordeling i virksomheden/afdelingen eller produktionsenheden?				Ja	<input type="checkbox"/>
Hvis Ja, i hvilken periode eller hvilke perioder?				Nej	<input type="checkbox"/>

Hvis arbejdsfordelingen ventes at vare ud over 13 uger, skal den overskydende periode godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd.

Eventuelle bemærkninger

--

	Dato	Virksomhedens stempel og underskrift
--	------	--------------------------------------



Vejledning

En arbejdsfordeling er en ordning, hvor arbejdstiden i en midlertidig periode er nedsat for at undgå afskedigelser.

For at medarbejderne skal have ret til dagpenge for de dage, hvor der som følge af fordelingen ikke arbejdes, er det bl.a. en betingelse, at ordningen er anmeldt til jobcenteret. Anmeldelsen skal ske efter reglerne i bekendtgørelse om udbetaling af supplerende dagpenge.

Uddrag af bekendtgørelsen er trykt nedenfor.

Husk at fordelingen skal være etableret i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, jf. bekendtgørelsens § 13, stk. 1, nr. 1.

En arbejdsfordeling kan afbrydes midlertidigt ved afmelding til jobcenteret.

Uddrag af Arbejdsdirektoratets bekendtgørelse nr. 566 af 19. juni 2008 om supplerende dagpenge og bekendtgørelse nr. 219 af 25. marts 2009 om ændring af bekendtgørelse om supplerende dagpenge

Arbejdsfordeling

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

- 1) Arbejdsfordelingen skal være aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden for at undgå afskedigelser.
- 2) Arbejdsfordelingen skal anmeldes til jobcenteret senest 1 uge før, den træder i kraft. Det gælder, hvis den ikke ventes at strække sig ud over 13 uger, og der ikke herved vil være arbejdsfordeling i mere end 13 uger inden for de seneste 12 måneder.
- 3) Hvis en arbejdsfordeling eller det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for 12 måneder varer ud over 13 uger, skal den for tiden ud over 13 uger godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd. Anmodning herom skal fremsættes senest 4 uger før, at arbejdsfordelingen eller forlængelsen træder i kraft. Det Regionale Beskæftigelsesråds afgørelse skal være kommet frem til arbejdsgiveren og vedkommende a-kasse(r) senest 1 uge før, at arbejdsfordelingen træder i kraft.
- 4) Arbejdstiden skal enten være nedsat med mindst 2 hele dage pr. uge eller med 1 uges arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed. I perioden frem til den 4. april 2010 kan fordelingen dog også være tilrettelagt med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 1 uges ledighed eller med 2 ugers arbejde på fuld tid fulgt af 2 ugers ledighed.

5) Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Der kan aftales 13 ugers arbejdsfordeling i hver enkelt afdeling eller produktionsenhed.

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

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

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

§ 14. Det Regionale Beskæftigelsesråds afgørelser efter § 13, stk. 1, nr. 3, og stk. 2, kan ikke indbringes for anden myndighed.



Bilag til Meddelelse om arbejdsfordeling



AR 293

Følgende personer omfattes af arbejdsfordelingen:

Navn		Arbejdsløshedskasse							
Adresse		CPR nr.							
Postnr.	By					Telefonnummer			
Fagbetegnelse (arbejdsområde)									
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år
		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år
		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år

Navn		Arbejdsløshedskasse							
Adresse		CPR nr.							
Postnr.	By					Telefonnummer			
Fagbetegnelse (arbejdsområde)									
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år
		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år
		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år

Navn		Arbejdsløshedskasse							
Adresse		CPR nr.							
Postnr.	By					Telefonnummer			
Fagbetegnelse (arbejdsområde)									
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år
		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år
		fra og med	dag	måned	år	til og med	dag	måned	år

	Dato	Virksomhedens stempel og underskrift

Følgende personer omfattes af arbejdsfordelingen:

Navn		Arbejdsløshedskasse					
Adresse		CPR nr.					
Postnr.	By					Telefonnummer	
Fagbetegnelse (arbejdsområde)							
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		

Navn		Arbejdsløshedskasse					
Adresse		CPR nr.					
Postnr.	By					Telefonnummer	
Fagbetegnelse (arbejdsområde)							
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		

Navn		Arbejdsløshedskasse					
Adresse		CPR nr.					
Postnr.	By					Telefonnummer	
Fagbetegnelse (arbejdsområde)							
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		

Navn		Arbejdsløshedskasse					
Adresse		CPR nr.					
Postnr.	By					Telefonnummer	
Fagbetegnelse (arbejdsområde)							
Perioder med arbejdsfordeling		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		
		fra og med	dag måned år	til og med	dag måned år		

5.

Træets overenskomst

2007

Mellem Dansk Industri for Træets Arbejdsgiverforening og Forbundet Træ-
Industri-Byg i Danmark



§ 5. Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (Arbejdsfordeling)

Stk. 1. Tilrettelæggelse af arbejdsfordeling

Når det er nødvendigt på grund af mangel på arbejde, kan arbejdsgiveren med tilslutning af medarbejderne midlertidigt indskrænke arbejdstiden. Dette må dog varsles 14 dage forud, og kan kun gives for 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder og skal godkendes af organisationerne. I helt særlige tilfælde kan organisationerne dispensere.

Overarbejde inden for de seneste 13 uger skal afspadseres, inden en medarbejder kan påbegynde midlertidig forkortelse af arbejdstiden.

Den forkortede arbejdstid skal tilrettelægges således, at der arbejdes mindst 2 dage pr. uge i gennemsnit – fortrinsvis med hele uger med arbejde og hele uger med ledighed.

Stk. 2. Periode

Den enkelte periode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke være af længere varighed end én uge (5 arbejdsdage på virksomheder med dagholdsarbejde, indtil 7 arbejdsdage på virksomheder på skiftehold).

Stk. 3. Ansættelse/afskedigelse

Under forkortet arbejdstid må forøget arbejdskraft ikke antages, herfra dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrukket under den forkortede arbejdstid.

Under den forkortede arbejdstid bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden.

Afskedigelse begrundet i medarbejderens egne forhold kan foretages under arbejdsfordelingen. Afskedigelse af medarbejdere i andre afdelinger, som ikke er berørt af arbejdsfordelingen, kan ske efter gældende regler.

Ved afskedigelse af medarbejdere, der er omfattet af arbejdsfordelingen, indgår kun arbejdsdage i opsigelsesvarslet.

Stk. 4. Ændringer/ophør

Arbejdsfordelingsordninger kan kun ændres eller bringes til ophør med mindst 1 uges varsel.

Stk. 5. Hasteordre

Hvor uventede hasteordrer gør det nødvendigt at overgå til fuld arbejdstid kan dette dog ske med 2 arbejdsdages varsel.

Stk. 6. Overarbejde

Den i medfør af en ordning gældende arbejdstid bestemmer den for den enkelte medarbejder normale arbejdstid. Tilsiges en medarbejder til arbejde ud over det efter ordningen for medarbejderen planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

Stk. 7. Afgrænsning

Reduceret ugentlig arbejdstid (arbejdsfordeling) kan med rimelig driftsmæssig begrundelse indføres for én eller flere afdelinger af en virksomhed uden nødvendigvis at berøre arbejdstid m.v. i andre afdelinger af samme virksomhed.

Stk. 8. Pligt til overarbejde

Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af og pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelinger.

Stk. 9. Uddannelse

Forinden en arbejdsfordeling iværksættes, drøfter de lokale parter muligheden for at benytte situationen til efter- og videreuddannelse.

Medarbejderen tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.

Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.