

Vejledning til aftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked

Formål

Lønkompensationsordningen omfatter virksomheder, som berøres af arbejdsmangel som følge af COVID-19. Hensigten med kompensationen til virksomhederne er, at medarbejderne kan beholde deres job og løn i en periode.

Ordningen bygger på en trepartsaftale fra 14. marts 2020, som er forankret i aktstykke 108, vedtaget i Finansudvalget den 17. marts 2020. Ordningen vil blive udmøntet i en bekendtgørelse. Der er den 19. marts 2020 fremsat et lovforslag om lov om arbejdsgiveres og lønmodtagers retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19 (L141), der forventes vedtaget den 24. marts 2020. Loven skal navnlig regulere de fem dage, som lønmodtager og virksomhed selv skal bære i lønkompensationsordningen.

Virksomheder kan bruge kompensationsordningen allerede nu. Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen.

Lønkompensationsordningen gælder for alle private virksomheder uanset størrelse, der ellers står over for i Danmark at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.

Ordningen kan anvendes af private virksomheder i perioden mellem den 9. marts 2020 og den 9. juni 2020, og kun for medarbejdere ansat før den 9. marts 2020. Offentlige virksomheder kan ikke anvende ordningen.

Hjemsendelse med løn

Virksomhederne kan anvende den nye lønkompensationsordning, hvis de vælger at undlade at afskedige medarbejderne eller undlader at hjemsende uden løn. Det er ikke en betingelse, at virksomhederne har en overenskomstæssig adgang til at hjemsende medarbejdere uden løn. Ordningen gælder også for medarbejdere, der er funktionærer.

Det er en forudsætning for lønkompensationen, at virksomheden i den lønkompenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Den midlertidige kompensationsordning vil gælde fra den 9. marts til den 9. juni 2020, og virksomheden kan maksimalt bruge ordningen for tre måneder.

Lønkompositionsperioden begynder ved hjemsendelsen af den første berørte medarbejder og ophører den dag, virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager.

Virksomheden kan altid opsig medarbejdere af andre årsager end økonomiske, f.eks. egnethed eller tyveri. Hvis afskedigelsen har sådanne årsager, har virksomheden stadig mulighed for at være omfattet af lønkompositionsordningen, dog ikke for den pågældende medarbejder.

Ordningen kan ikke kombineres med, at medarbejderne er i en arbejdsfordelingsordning, og virksomheden kan ikke samtidig hjemsende medarbejdere på kompensationsordningen og afskedige eller hjemsende andre medarbejdere uden løn. Virksomheden kan derfor kun benytte ordningen, såfremt eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn eller afskedigelser fravælges. Forbuddet mod afskedigelser og hjemsendelser uden løn for at være med i ordningen gælder kun den periode, hvor den enkelte virksomhed modtager sin lønkomposition fra ordningen.

Hvis en virksomhed udsteder et afskedigelsesvarsel, mens virksomheden får lønkomposition, er virksomheden ikke længere berettiget til lønkomposition fra tidspunktet for varslingen. Virksomheden vil ikke skulle tilbagebetale for den periode, der ligger inden varslingen.

En virksomhed kan træde ind i ordningen, selv om den forud for sin indtræden i ordningen har foretaget afskedigelser som følge af COVID-19. Der kan dog ikke ydes lønkomposition til allerede afskedigede medarbejdere, selv om disse fortsat måtte arbejde på virksomheden i deres opsigelsesperiode. Lønkompositionen er betinget af, at virksomheden i den lønkomponserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Virksomheder kan godt træde ud af den lønkomponserende periode før det sluttidspunkt, virksomheden har søgt om.

Hvis en virksomhed, som allerede har søgt om lønkomposition, står over for en forværring af sine forhold, og derfor har behov for yderligere hjemsendelser med lønkomposition, kan virksomheden ansøge om, at yderligere medarbejdere omfattes af ordningen.

Virksomheden søger om lønkomposition én gang i tre-måneders perioden 9. marts til 9. juni 2020. Virksomheden søger dermed for hele perioden for de medarbejdere, virksomheden ønsker omfattet af ordningen.

Det vil være muligt at kalde en andel af de lønkomponserede medarbejdere tilbage. I det tilfælde vil der kun ydes lønkomposition for de medarbejdere, der er hjemsendt.

Hvis medarbejderen kun er i ordningen en del af tiden, skal virksomheden tilbagebetale den overskydende komposition.

Der kan ydes lønkomposition for samme medarbejder over to eller flere perioder. Beskæftigelsesministeriet har tilkendegivet, at *"Under særlige omstændigheder kan virksomheden tilbage-*

kalde medarbejdere i en periode, hvorefter de kan indtræde i ordningen igen. I den periode hvor medarbejderen er tilbage på arbejdet, skal virksomheden tilbagebetale overskydende kompensation.” Hvornår der foreligger særlige omstændigheder forventes udmøntet i bekendtgørelse.

Virksomheder, der allerede måtte have hjemsendt medarbejdere med fuld løn, kan søge om lønkompensation i perioden 9. marts til 9. juni 2020.

Kompensationens størrelse

De private virksomheder kan for timelønnede medarbejdere modtage 90 pct. af den fulde løn, dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned. Den maksimale kompensation svarer til 162,17 kr. pr. time med udgangspunkt i 160,33 kr. arbejdstimer pr. måned.

Tjener en medarbejder 200 kr. pr. time, vil kompensationen udgøre 162,17 kr. pr. time, fordi 90 pct. af de 200 kr. er 180 kr. og dermed mere end det maksimale beløb på 162,17 kr. pr. time.

Tjener en medarbejder 140 kr. pr. time, vil virksomheden modtage en kompensation på 90 pct. af lønomkostningen, hvilket svarer til 126 kr. pr. time.

For funktionærer, som en privat virksomhed midlertidigt ikke kan beskæftige på grund af følgerne af COVID-19, kan virksomheden modtage 75 pct. af den aftalte løn, dog maksimalt 23.000 kr.

23.000 kr.'s grænsen omfatter alene funktionærer, der er funktionærer i henhold til funktionærloven. Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er således omfattet af satsen for timelønnede på 26.000 kr. Direktører er omfattet som funktionærer i det omfang, de er omfattet af funktionærloven.

Kompensationen til virksomheden tager udgangspunkt i den løn, der er aftalt mellem virksomhed og medarbejder på det tidspunkt, hvor virksomhedens kompensationsordning skal træde i kraft. Kompensationsordningen kan også anvendes i de tilfælde, hvor der lokalt er opnået enighed om en midlertidig lønnedgang. Det er i så fald den nedsatte løn, der anvendes i kompensationsordningen.

Det er den fulde løn, som er udgangspunktet for kompensation, dvs. den aftalte løn inklusive feriegodtgørelse, ferieløn, ferietillæg, bidrag til fritvalgskonto, fastpåregnelige genebetalinger og bidrag til pension.

Mulighed for at kombinere lønkompensation med aftaler om lønnedgang

Det er muligt at kombinere lønkompensation med aftaler om lønnedgang på den enkelte virksomhed. Det er en betingelse for at kunne nedsætte lønnen, at dette sker ved aftale. Virksomheden kan således ikke ensidigt varsle lønnedgangen overfor medarbejderne.

Aftalen om lønnedgang skal indgås indenfor de, for de respektive ansættelsesforhold, gældende rammer for fastsættelse af medarbejdernes løn, herunder gældende, overenskomstmæssige rammer. Det betyder blandt andet, at man ikke kan aftale en nedsættelse af lønnen således at denne bliver lavere end overenskomstens mindsteløn.

På områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand), kan denne indgå aftaler om lønnedgang på vegne af den repræsenterede gruppe. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, men hvor flertallet af den berørte gruppe er indstillet på at acceptere en aftale om lønnedgang, kan accept af aftalen om lønnedgang gøres til en betingelse for fortsat ansættelse. Det er i den forbindelse vigtigt, at forhandlingen foregår mellem virksomheden og gruppen af medarbejdere. I tilfælde, hvor der ikke er et flertal i den berørte gruppe, kan der ikke indgås en aftale.

Lønnedgangen kan således ikke varsles ensidigt fra virksomhedens side og samtidig indebære lønkomensation efter trepartsaftalen.

Virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkomensation i hele den lønkompen-
serende periode, og der fratrækkes ikke fem dage i den lønkompen-
serende periode. Medarbej-
derne skal således ikke afholde fem feriedage eller anden frihed for egen regning i den løn-
kompen-
serende periode.

Lønkomensation til virksomheden beregnes ud fra den nedsatte løn, dvs. henholdsvis 75 pct. og 90 pct. af den nedsatte løn, dog max. 23.000 kr. og 26.000 kr.

Afskedigelser af økonomiske årsager som følge af COVID-19

For at være omfattet af ordningen skal en virksomhed være ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19. En virksomhed anses efter ordningen ekstraordinært ramt, når den står over for at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte. Der er ingen krav til virksomhedens størrelse ud over antallet/andelen af medarbejdere, der står over for opsigelser.

Ordningen omfatter både timelønnede og funktionærer og fuldtids- og deltidsansatte. Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020.

CVR-nummeret definerer virksomheden

Lønkompen-
sationsordningen omfatter alle private virksomheder, som er registreret med CVR-
nummer, og virksomheden ses under ét på CVR-nummer-niveau.

Hvis en virksomhed derfor opsiges medarbejdere i f.eks. en adskilt afdeling, på en bestemt arbejdsplads eller medarbejdere tilknyttet et bestemt P-nummer, vil sådanne afskedigelser udelukke hele virksomheden under CVR-nummeret fra at gøre brug af kompensationsordningen.

Eksempel:

- A. En virksomhed med et CVR-nummer og 1.000 ansatte fordelt på 10 arbejdssteder (P-numre) kan bruge ordningen, hvis den i alt står over for økonomiske årsager at skulle opsiges minimum i alt 50 ansatte fordelt på alle de 10 arbejdssteder eller nogle af dem.
- B. En virksomhed med 10 ansatte kan bruge ordningen, hvis den står over for at skulle opsiges minimum 3 medarbejdere.

C. En virksomhed med 8 ansatte skal også op på 3 medarbejdere for at kunne bruge ordningen.

Ordningen er anderledes end reglerne om kollektive afskedigelser. Der sker således ikke en optælling efter principperne i den lovs optællingsbekendtgørelse.

Medarbejdere, som er i et bestående ansættelsesforhold, og derfor kan opsiges, kan i stedet hjemsendes med fuld løn på grundlag af ordningen. En løsarbejder, der f.eks. ikke får tildelt timer, er således ikke omfattet eller indgår i afskedigelsesforbuddet.

Hvilke medarbejdere kan hjemsendes

Virksomheden vælger de medarbejdere, der skal hjemsendes under ordningen. Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020. Alle medarbejdere, (herunder, fleksjobbere, medarbejdere på barsel og sygemeldte) omfattes af kompensationsordningen.

Lærlinge/elever omfattes af muligheden for hjemsendelse med lønkompensation, men den endelige godkendelse i Børne- og Ungeministeriet afventes, således at:

- Lønkompensation vedrører alene praktikperioderne. I skoleperioder skal eleven tilbage på skolen og have nødundervisning. Virksomheden modtager i skoleperioder lønrefusion fra AUB som i dag. I denne periode vil de ikke modtage lønkompensation.
- Hvis eleven er i prøvetid, suspenderes denne i hjemsendelsesperioden.
- Uddannelsesaftalen kan efter individuel vurdering forlænges med op til hjemsendelsesperioden. Et evt. behov for forlængelse afgøres af fagligt udvalg.
- Såfremt eleven hjemsendes i en periode, hvor eleven alternativt skulle have aflagt svendeprøve, udskydes tidspunkt for svendeprøve til efter hjemsendelse.

Der arbejdes dog sideløbende med mulighed for nød-svendeprøvebevis i stedet for svendeprøve.

I udvælgelsen skal virksomheden overholde forskelsbehandlingslovgivningen.

DA tilråder, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er de sidste, der hjemsendes. Tillidsrepræsentanterne skal attestere, når virksomhederne indsender dokumentation.

Medarbejderen må ikke arbejde

Medarbejderen må ikke arbejde i den periode, hvor medarbejderen er hjemsendt med løn. Forbuddet mod arbejde gælder også hjemmearbejde, selv om dette tidligere er blevet pålagt.

Medarbejderen kan pålægges at genoptage arbejdet med dags varsel.

Ferie og afspadsering fragår

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie, og/eller afspadsering på i alt fem dage i kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering m.v. svarende til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår.

Virksomheden kan kun fradrage fem dage i alt pr. medarbejder mellem 9. marts 2020 og 9. juni 2020, og fradaget af de fem dage skal ske forholdsmæssigt til den lønkompenenserende periode.

Virksomhederne kan efter ordningen ikke modtage lønkompensation for fem dage. Disse fragår således under alle omstændigheder i lønkompensationen fra Erhvervsstyrelsen til virksomheden.

Hvorledes opfyldning med feriedage kan ske, herunder hvorledes anvendelse af ferie fra det nye ferieår kan ske fastlægges bl.a. i lovforslaget om lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19 (L141), der forventes vedtaget den 24. marts 2020. Der er dog forhold om ferie i forbindelse med ordningen, som DA arbejder med at få endeligt afklaret.

Ansøgningen

Virksomhederne skal ansøge om lønkompensation hos Erhvervsstyrelsen. Det er endnu ikke afklaret, fra hvornår og hvordan ansøgning sker, herunder om brug af virk.dk.

Det er virksomheden, der selv beslutter, om den vil gå ind i ordningen. Beslutningen skal således ikke godkendes af en tillidsrepræsentant eller forbundet. Den enkelte medarbejder skal heller ikke give sit tilsagn.

Ordningen gælder med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020, men ansøgninger kan først modtages af Erhvervsstyrelsen i løbet af uge 13.

Lønkomensationen vil blive udbetalt på baggrund af virksomhedernes oplysninger om det antal medarbejdere, der er sendt hjem med fuld løn som følge af COVID-19-situationen i stedet for at blive afskediget.

Virksomheden skal angive og begrunde, for hvilken periode de forventer arbejdsmangel. Medarbejderne skal i ansøgningen og den efterfølgende revision registreres på CPR-nummer. Virksomheden skal bl.a. oplyse om medarbejdernes beskæftigelsesgrad, medarbejdernes løn, perioden for hjemsendelse og tro- og love-erklæring fra virksomheden på de indsendte oplysninger rigtighed.

Kontrol og dokumentation

Virksomheden skal efter udbetalingen af lønkomensation dokumentere medarbejderens lønniveau, at medarbejderen har været ansat før den 9. marts 2020, og at virksomheden har hjemsendt de omfattede medarbejdere i den angivne periode.

Eventuelt for meget udbetalt lønkompensation vil skulle tilbagebetales af virksomheden. Der vil blive tilskrevet renter for den periode, virksomheden ikke er berettiget til lønkompensation.

I virksomhedens dokumentation skal også indgå attestation fra den eventuelle faglige repræsentant på, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt. Er der ikke en faglig repræsentant, kan de relevante faglige organisationer gøre indsigelse, såfremt de ikke finder dokumentationen korrekt.

Virksomheden vil af Erhvervsstyrelsen blive pålagt at anvende revisorbistand. Kravet om revisionsbistand kan ske efter forskellige kriterier, f.eks. stikprøve, størrelsen af kompensationen, vurdering af risiko m.v. Der vil også kunne stilles krav om revisorbistand i forhold til allerede indsendt dokumentation.