

26. marts 2020

DM&T har opdateret vejledningen 26. marts 2020. Denne erstatter således tidligere udgaver af vejledningen.

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

Folketinget har 24. marts 2020 tredjebehandlet og vedtaget lovforslaget, 'Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19', om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19.

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. Aktstykket erstattes af aktstykke 117, som foretager flere ændringer og præciseringer af ordningen. I denne sammenhæng er det væsentlig at nævne, at perioden for midlertidig lønkompensation ikke længere slutter d. 9. juni, men i stedet 8. juni 2020, hvilket svarer til tre hele måneder, hvilket er den maksimale periode, virksomheder kan få lønkompensation. Noget regeringen kalder en administrativ nødvendighed.

Virksomheder kan bruge kompensationsordningen allerede nu med virkning fra 9. marts. Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen, og der kan fra 25. marts ansøges via [virksomhedsguiden.dk](https://www.virksomhedsguiden.dk).

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.

Betingelser for at kunne ansøge

Det er alene virksomheden, der beslutter, om den vil indgå i ordningen. Beslutningen skal ikke godkendes af tillidsrepræsentanter eller forbundet, ligesom medarbejderne heller ikke skal give tilsagn.

For at være omfattet af ordningen skal en virksomhed være ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19. Det er virksomheden, 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.

Det er ikke muligt at få dækket de samme udgifter flere gange via forskellige støtteordninger, der er indgået i forbindelse med COVID-19. Det samme gælder andre offentlige ordninger, der refunderer løn.

DM&T anbefaler, at virksomheder søger lønkompensation for hele perioden, dvs. frem til 8. juni. Virksomheden kan altid udtræde af ordningen før det sluttidspunkt, den har angivet.

Forbud mod at afskedige

For at være berettiget til lønkompensation, må virksomheden ikke afskedige medarbejdere, som skal være ansat inden 9. marts 2020, af økonomiske årsager i perioden. Afskedigelsesforbuddet er kun gældende, så længe virksomheden er en del af ordningen.

Virksomheden kan i hele perioden afskedige medarbejdere af andre årsager, eksempelvis tyveri eller egnethed. I det tilfælde er virksomheden fortsat berettiget til lønkompensation men naturligvis ikke for pågældende medarbejder.

Det er DM&T's vurdering, at afskedigelser i henhold til funktionærlovens 120 dages-regel ikke kan betegnes som økonomiske opsigelser. Ligeledes er afskedigelser, som ikke sker af økonomiske årsager, i en prøveperiode ikke omfattet af afskedigelsesforbuddet.

Afgiver virksomheden afskedigelsesvarsel af økonomiske årsager i perioden med lønkompensation, er den ikke længere berettiget til lønkompensation fra varslingstidspunktet. Virksomheden skal ikke tilbagebetale kompensation fra før varslingen.

Selvom virksomheden har foretaget afskedigelser som konsekvens af COVID-19 inden sin indtræden i ordningen, kan den godt træde ind på et senere tidspunkt. Allerede afskedigede medarbejdere, som arbejder i opsigelsesperioden, er ikke omfattet af lønkompensationen.

Lønkompensationen er betinget af, at virksomheden i den lønkompenenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Det samme gælder for en opsigelse af en ansat før dennes faktiske tiltræden. Denne opsigelse skal således også være afgivet før starten af lønkompensationsordningen.

Hvilke medarbejdere kan hjemsendes?

Ordningen omfatter både timelønnede og funktionærer og fuldtids- og deltidsansatte. Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020, og medarbejdere, der er ansat efter denne dato, kan ikke indgå i ordningen. Disse er dermed heller ikke omfattet af afskedigelsesforbuddet.

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.

Medarbejderen skal have dansk CPR-nummer og fast bosted i Danmark.

Løsarbejdere, dvs. medarbejdere der lejlighedsvist ansættes på dags-/timebasis med uden aftale om ansættelse på over to dage, er ikke dækket af ordningen

Virksomheder, der bruger vikarer fra vikarbureauer, kan ikke hjemsende vikarer og derved opnå lønkompensation, da pågældende virksomheder ikke er arbejdsgivere for disse vikarer. Dette er derimod vikarbureauerne.

Elever og lærlinge

Elever og lærlinge er omfattet af muligheden for lønkompensation og tilskuddet er 90 % af lønnen i praktikperioden, også for elever der samtidig er funktionærer.

Virksomheden får ikke kompensation i perioder, hvor eleven er på skole. I disse tilfælde får virksomheden allerede refusion fra AUB til dækning af lønudgifter under skoleophold.

I forhold til elever og lærlinge er det vigtigt at understrege, at det er en forudsætning, at virksomheden fastholder sit uddannelsesansvar og som udgangspunkt ikke hjemsender

lærlingen/eleven, i det omfang det er sundhedsmæssigt, driftsmæssigt og uddannelsesmæssigt forsvarligt. Hjemsendelse af eleven kan dog f.eks. være nødvendigt, hvis de oplæringsansvarlige er hjemsendt, eller produktionen er indstillet.

En evt. hjemsendelse fører ikke til forlængelse af den samlede uddannelsestid med mindre dette indstilles af det faglige udvalg. Hvis eleven er i prøvetid, så suspenderes denne, i perioden hvor eleven er omfattet af lønkompensationsordningen. Staten vil finansiere 90 pct. af lønnen for omfattede elever og lærlinge, mens virksomheden vil finansiere den resterende del. Omfattede elever og lærlinge skal afvikle 5 fridage i lønkompensationsperioden på samme vis, som er aftalt for øvrige medarbejdere omfattet af lønkompensationsordningen.

I udvælgelsen skal virksomheden overholde forskelsbehandlingslovgivningen.

DM&T anbefaler, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er de sidste, der hjemsendes. Tillidsrepræsentanterne skal attestere, når virksomhederne indsender dokumentation.

Medarbejderen må ikke arbejde i perioden

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 1 dags varsel.

DM&T understreger, at ved du allerede på ansøgningstidspunktet, at du får behov for medarbejdere inden for den periode, de er hjemsendt, skal du på ansøgningstidspunktet angive, hvor mange dage virksomhed planlægger at genindkalde medarbejderen i perioden.

CVR-nummeret definerer virksomheden

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

Hvis en virksomhed derfor opsig 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 af økonomiske årsager at skulle opsig 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 opsig 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.

Når medarbejderne hjemsendes

Hjemsendelse kan ske med en dags varsel. Dermed har hjemsendelsen virkning fra førstkommande kalenderdag efter meddelelsen om hjemsendelse er overbragt til medlemmerne.

Virksomheden skal oplyse medarbejderne, hvor lang en periode den søger kompensation for, og dermed også hvor længe medarbejderen kan forvente at være hjemsendt.

Virksomheden kan under hjemsendelsen kalde medarbejderen på arbejde med en dags varsel. Arbejdsplichten er suspenderet under hjemsendelse, men medarbejderen er stadig omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår. Derudover optjener medarbejderen dagpenget under hjemsendelsen.

Medarbejderen skal stå til rådighed, hvis virksomheden vælger at træde ud af ordningen, ligesom medarbejderen heller ikke må påtage sig andet lønnet arbejde i perioden.

Kombination med andre ordninger

Det er ikke muligt at kombinere lønkompensation med en ordning om arbejdsfordeling. Det er heller ikke muligt at gøre brug af lønkompensationsordningen, hvis virksomheden samtidig afskediger eller hjemsender medarbejdere uden løn.

Hvis virksomheden på ansøgningstidspunktet ved, at der bliver behov for medarbejderen inden for hjemsendelsesperioden, kan den virksomheden på ansøgningstidspunktet angive, hvor mange dage den planlægger at genindkalde medarbejderen i perioden. Kompensationsbeløbet vil blive beregnet på baggrund af den angivne periode ekskl. de dage, som virksomheden har angivet, at den forventer at genindkalde medarbejderen.

Hvis der opstår særlige behov – for eksempel hvis der indgår uventede ordrer – kan hjemsendte medarbejdere, der er omfattet af lønkompensation, tilbagekaldes til arbejdet i en periode.

I den efterfølgende kontrol skal virksomheden tilbagebetale lønkompensation for den periode, hvor de pågældende medarbejdere var tilbagekaldt på arbejde.

Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt om, kan der søges igen.

Selvom medarbejdere er hjemsendt, kan de deltage i uddannelse i lønkompensationsperioden. Virksomheden modtager fortsat lønkompensation under medarbejderens deltagelse i uddannelse. Det er ikke muligt at modtage anden form for lønrefusion i kompensationsperioden, f.eks. VEU-godtgørelse eller SVU.

Ændringer undervejs

Virksomheder kan godt udtræde af ordningen før det oprindeligt ansøgte sluttidspunkt.

Det er ligeledes muligt at ansøge igen, hvis virksomhedens forhold forværres og får behov for yderligere hjemsendelser. Dette gælder uagtet, at virksomheden har ansøgt om lønkompensation tidligere.

En del af de lønkompenerede medarbejdere kan kaldes tilbage midt i kompensationsperioden.

Virksomheden skal i dette tilfælde tilbagebetale overskydende kompensation.

Kompensationens størrelse

Der skelnes mellem den lønkompensation, virksomheden ansøger om, og den løn, medarbejderen skal have. Det er medarbejderens samlede lønudgifter, lønkompensationen beregnes ud fra, dog med et øvre loft for henholdsvis timeansatte og funktionærer.

Lønkompensationen beregnes ud fra den forventede indkomst, som opgøres på baggrund af den højeste gennemsnitlige indkomst for de sidste 3 eller 12 forudgående måneder.

I ansøgningsfasen er det disse estimater, der danner baggrund for udbetalingen af lønkompensationen til virksomheden.

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.

Eksempel:

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.

Medarbejdere skal have fuld løn undervejs

Medarbejderne skal under hjemsendelsen have udbetalt deres fulde løn, inkl. Pension, bidrag til fritvalgskonto m.m., som er en del af den faste løn, uanset om den opgøres på måneds- eller timebasis. Den fulde løn kan også inkludere f.eks. genetillæg, nattetillæg, weekentillæg m.v.

Den fulde løn er den aftalte løn. Det betyder, at lønnen for den enkelte medarbejder i hjemsendelsesperioden afhænger af det for ansættelsesforholdet gældende aftalegrundlag.

Bemærk, at lønkompensationen på ansøgningstidspunktet, beregnes anderledes. Lønkompensationen beregnes ud fra den forventede indkomst, som opgøres på baggrund af den gennemsnitlige indkomst for henholdsvis de sidste 3 eller 12 forudgående måneders indkomst i

virksomheden for den enkelte medarbejder.

Det er endnu ikke afklaret, i hvilken udstrækning virksomheden skal tilbagebetale for meget udbetalt kompensation på grund af forskel i faktisk udbetalt løn og modtaget lønkompensation fra staten.

Mulighed for at kombinere midlertidig lønkompensation med lønnedgang

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 lønkompensation efter trepartsaftalen.

Virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkompensation i hele den lønkompenenserende periode, og der fratrækkes ikke fem dage i den lønkompenenserende periode. Medarbejderne skal således ikke afholde fem feriedage eller anden frihed for egen regning i den løn-kompenenserende periode.

Ferie og afspadsring fragår

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie, og/eller afspadsring på i alt fem dage i kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsring 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 8. juni 2020, og fradraget af de fem dage skal ske forholdsmæssigt til den lønkompenenserende periode.

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

Ansøges der om en kortere periode end de tre måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt.

Det aftales med den enkelte medarbejder, hvordan de 5 feriedage afvikles. Er der ingen aftale, fordeles dagene ligeligt over perioden, hvor medarbejderen er hjemsendt med lønkompensation.

Ferie, der er varslet og aftalt inden og strækker sig ind i lønkompenationsperioden, kan anvendes til at opfylde kravet om afholdelse af de 5 feriedage.

I tilfælde af tvister

Uoverensstemmelser mellem lønmodtagere og arbejdsgivere om lønnen vil alt efter deres karakter skulle løses efter gældende regler for det konkrete ansættelsesforhold og tvistens karakter, dvs. enten i det fagretlige system eller ved de civile domstole.

Lovgivningen om kompensationsordningen regulerer dermed ikke, hvordan uoverensstemmelser mellem lønmodtagere og arbejdsgivere behandles.

Ansøgningen

Virksomhederne skal ansøge om lønkompensation via portalen virksomhedsguiden.dk. Der er åbnet for ansøgning d. 25. marts 2020.

Erhvervsstyrelsen oplyser, at alle virksomheder, der opfylder kriterierne i ordningen, bliver kompenseret. Der er ingen begrænsninger for, hvornår virksomheden kan ansøge i perioden 9. marts til 8. juni 2020. Som udgangspunkt ansøger virksomheden én gang, men som tidligere beskrevet er det muligt at indsende yderligere ansøgninger, hvis der opstår nye behov.

Virksomheden skal angive og begrunde, for hvilken periode de forventer arbejdsmangel. Virksomheden skal i forbindelse med ansøgningen sandsynliggøre, at hjemsendelsen skyldes et forventet omsætningstab som følge af udbruddet af COVID-19.

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.

Ansøgning om udbetaling af kompensation indsendes til Erhvervsstyrelsen via en digital blanket, som tilgås via virksomhedsguiden.dk, senest den 30. juni 2020.

Udbetaling af kompensation vil ske direkte til virksomheden, når dokumentation for lønkompensation på ansøgningstidspunktet er godkendt af Erhvervsstyrelsen. Styrelsen udbetaler ikke lønkompensation, hvis dokumentationen er utilstrækkelig. Udbetaling af kompensation sker direkte til virksomhedens NemKonto. Kompensationen kan udbetales forskudsvis. Det forventes, at der sker udbetalinger fra uge 14.

Kontrol og dokumentation

Virksomheden skal efter udbetalingen af lønkompensation dokumentere medarbejderens løn-niveau, 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. Er der udbetalt for lidt lønkompensation, baseret på den indsendte dokumentation, kan der ske efterbetaling.

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 som udgangspunkt 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.

Afgørelsen om kompensation til virksomheden træffes endeligt af Erhvervsstyrelsen. Der er ingen administrativ klageadgang. Virksomheden kan således alene anlægge sag ved domstolene, hvis den mener, at styrelsens afgørelse ikke er korrekt.

Har du spørgsmål er du velkommen til at kontakte DM&T's HR-juridiske afdeling:

Lars Schandorff

Overenskomstchef, advokat
T: +45 9711 7236 | M: +45 2222 0401
E: ls@dmogt.dk

Michael Lund-Nielsen

Chefadvokat, HR & Handelsagentforhold
T: +45 9711 7235 | M: +45 2222 0407
E: ml@dmogt.dk