

Opdateret 19. marts 2020

## Vejledning vedr. trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation

### Trepartsaftalen (af 14. marts 2020)

Aftalen om midlertidig lønkompensation er indgået for at undgå, at der gennemføres opsigelser af medarbejdere. Hjemsendelses muligheden gælder for ansatte på det private arbejdsmarked, både de der er ansat på overenskomst, og de der ikke er det, og for både fuldtids- og deltidsansatte. Aftalen er tidsbegrænset og gælder frem til 9. juni 2020.

Ved hjemsendelse efter trepartsaftalen får den ansatte fuld løn af sin arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kan herefter søge om kompensation.

Det er en forudsætning for brug af ordningen, at virksomheden står overfor at skulle varsle afskedigelser for min. 30 % af medarbejderstaben, eller mere end 50 ansatte.

Kompensation ydes for det antal medarbejdere der sendes hjem i stedet for at blive sagt op. Det er en forudsætning, for at kunne opnå refusion, at virksomheden ikke gennemfører opsigelser.

### Hjemsendte må ikke arbejde

Det er en forudsætning for modtagelse af kompensation, at de medarbejdere der er sendt hjem, ikke udfører arbejde, og derfor kan ordningen heller ikke kombineres med en arbejdsfordelingsordning.

Kompensation:

Kompensationen er forskellig for ikke-funktionærer og funktionærer

- **For ansatte, der ikke er funktionærer** (fx gastronomer, tjenere og medhjælpere), er kompensationen 90% dog max kr. 26.000 pr. måned (omregnet svarer det til kr. 162,17 pr. time)
- **For funktionærer** er kompensationen 75%, dog max kr. 23.000 pr. måned

Kompensation kan søges med effekt fra 9. marts 2020, og selve ansøgningerne forventes at kunne indgives fra uge 13. Virksomheden søger om lønkompensation 1 gang i tre-måneders perioden (9/3 til 9/6). Virksomheden søger dermed for hele perioden for de medarbejdere virksomheden ønsker omfattet af ordningen.

### Hjemsendte skal holde 5 dages ferie og/eller afspadsering

Det er en betingelse, at den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie og /eller afspadsering på i alt 5 dage i kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har sådanne dage skal der holdes fri uden løn, eller bruges ferie fra det nye ferieår. Der kan ikke udbetales kompensation til virksomheden for disse dage.

### **Ordningen kan bruges selvom der er sket opsigelser**

Der kan godt etableres hjemsendelser, og gøres brug af ordningen, selvom der før ordningens etablering er sket opsigelser. Skal man gennemføre opsigelser, skal disse afgives inden der sker hjemsendelse af medarbejdere efter trepartsaftalen. Det er ved hjemsendelse af første medarbejder, at lønkompenationsperioden begynder.

### **Udtræden af ordningen**

Virksomhederne kan løbende meddele, at man vil træde ud af kompensationsordningen uden at blive frataget den kompensation virksomheden allerede har fået.

### **Kan ordningen bruges i kombination med hjemsendelse der sker efter organisationsaftale mellem 3F og HORESTA**

Det vi indtil nu har fået bekræftet er, at man godt kan overgå til hjemsendelse efter trepartsaftalen (med lønkompenation), efter at man har brugt hjemsendelsesmuligheden i aftalen mellem HORESTA og 3F (hjemsendelse uden løn).

### **Elever**

Det er pt. uafklaret om aftalen omfatter elever.

### **Fleksibelt arbejde under hjemsendelse**

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

Virksomheden kan træde ud af ordningen når det ønskes, og skal herefter tilbagebetale lønkompenation for resterende periode.

Virksomheden kan i perioden foretage yderligere hjemsendelser med lønkompenation, hvis behov herfor.

### **Hvilke medarbejder kan hjemsendes**

Det er virksomheden der vælger, hvilke medarbejdere der skal hjemsendes under ordningen. Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020.

Alle medarbejdere, herunder fleksjobbere, medarbejdere på barsel og sygemeldte medarbejdere omfattes af kompensationsordningen.

### **Kompensationsbeløb**

Det er den fulde løn, dvs. løn inklusive feriegodtgørelse, ferieløn, ferietillæg, bidrag til fritvalg, fastpåregnelige genebetalinger, pensionsbidrag etc. der er udgangspunktet for kompensation. Kompensation til virksomheden tager udgangspunkt i den løn, der er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen på det tidspunkt, hvor kompensationsordningen skal træde i kraft.

Den 19/3 er der i tilknytning til trepartsaftalen indgået aftale om, at der kan aftales lønnedgang på den enkelte virksomhed. Virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkompenation i hele den lønkompenierende periode, og der fratrækkes ikke fem dage i den lønkompenierende periode. Dvs. medarbejderne skal ikke afholde 5 feriefridage eller anden frihed for egen regning i den lønkompenierende periode.