

opdateret 24. 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. Hjemsendelsesmuligheden 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.

Medarbejderen skal stå til rådighed og kan kaldes på arbejde med en dags varsel.

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

### **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 afspadsring 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.

Er medarbejderen ikke hjemsendt i hele perioden 9. marts – 9.juni, skal medarbejderen kun afholde feriedage/afspadsring/egen betalte dage forholdsmeæssigt.

### **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 lønkompensationsperioden 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 lønkompensation), efter at man har brugt hjemsendelsesmuligheden i aftalen mellem HORESTA og 3F (hjemsendelse uden løn).

### **Elever**

Eleverne er omfattet af muligheden for lønkompensation

- Tilskuddet er 90 pct. af lønnen i praktikperioden.
- Der ydes ikke lønkompensation i de perioder, hvor eleven er på skole, idet her gælder reglerne for refusion fra AUB til dækning af lønudgifter under skoleophold.
- Eleverne skal afvikle 5 fridage i perioden, som andre medarbejdere i ordningen.
- Det er en forudsætning, at I fastholder jeres uddannelsesansvar og som udgangspunkt ikke hjemsender eleven, i det omfang at 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.

### **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. Et eksempel er, at hvis man som virksomhed modtager nye ordre, som man ikke forventede, kan hjemsendte medarbejdere omfattet af lønkompensationsordningen tilbagekaldes til arbejdet i en periode. *Hvornår der ellers foreligger særlige omstændigheder forventes udmøntet i en bekendtgørelse.*

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

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

Der er ikke mulighed for, at to medarbejdere kan skiftes om en plads i lønkompensationsordningen.

### **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.

Hvis der inden den 9. marts var indgået en kontraktlig aftale med en kommende medarbejder om ansættelsesstart, som ligger efter den 9. marts, vil denne medarbejder kunne være med i lønkompensationsordningen, fra tidspunktet fra ansættelsens start.

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.

Medarbejdere, som er ansat med et svingende timetal men med et opsigelsesvarsel, er omfattet af lønkompensationsordningen. Løn og kompensation skal da beregnes ud fra den forventede indkomst, som opgøres på baggrund af den gennemsnitlige indkomst for de sidste tre forudgående måneder for den enkelte medarbejder.

Er der tale om sæsonarbejde sker opgørelsen på baggrund af de tolv forudgående måneders indkomst.