

opdateret 26. 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 lønkompensation, at virksomheden ikke gennemfører opsigelser i den periode, hvor virksomheden modtager lønkompensation.

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.

Undtaget herfor er elever (se afsnittet nedenfor om elever).

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

Uddannelse i lønkompositionsperioden

Medarbejderen kan deltage i uddannelse i lønkompositionsperioden.

Enten kan I fortsætte med at oppebære lønkomposition. I så fald skal medarbejderen stå til rådighed for jer med 1 dags varsel.

Alternativt kan I udtræde teknisk af lønkompositionsordningen for den pågældende medarbejder. I kan da søge om VEU- eller SVU-godtgørelse, samt for overenskomstdækkede virksomheder eventuelt fondsstøtte.

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 en fuldtidsansat, maksimummet nedsættes forholdsmæssigt for

en deltidsansat.

- **For funktionærer** er kompensationen 75%, dog max kr. 23.000 pr. måned (omregnet svarer det til kr. 143,45 pr. time) for en fuldtidsansat, maksimummet nedsættes forholdsmæssigt for en deltidsansat.

Kompensation kan søges med effekt fra 9. marts 2020, og selve ansøgningerne kan indgives fra den 25. marts. 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, feriefridage 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.

Er medarbejderen ikke hjemsendt i hele perioden 9. marts – 8.juni, skal medarbejderen kun afholde feriedage/feriefridage/afspadsering/egen betalte dage forholdsmæssigt. Hvis en medarbejder f.eks. er hjemsendt i halvdelen af perioden, skal der anvendes 2,5 dage. Er medarbejderen f.eks. hjemsendt i en måned, skal der anvendes 1,67 dage.

Placeringen af dagene skal ske efter forhandling med medarbejderen. Kan I ikke blive enige med medarbejderen om placeringen, placerer I dagene, men I skal sørge for, at dagene fordeles forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden.

Det kan mellem jer og den enkelte medarbejder aftales, at der afholdes yderligere feriedage eller anden frihed i hjemsendelsesperioden. *Det er fortsat uafklaret, om I kan pålægge medarbejderen at afholde yderligere feriedage i hjemsendelsesperioden.*

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, dette gælder også funktionærer.
- 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.

Der er dog for elever en helt særlig mulighed for, at eleven må udføre sædvanlig arbejde, som ligger inden for uddannelsen, og der kan fortsat modtages lønkompensation for eleven.

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.

Lønkompensationsordningen dækker ikke løst ansatte, dvs. medarbejdere, der lejlighedsvis ansættes på dag-/timebasis, men hvor der ikke er aftalt en ansættelse over 2 dage.

Sygdom, fleksjobbere og barsel

For sygemeldte medarbejdere, er der kommet ny udmelding, der betyder, at I kun kan modtage sygdagpengerefusion for medarbejderen. Det samme gælder fleksjobbere efter gammel ordning og medarbejdere på barsel.

Medarbejdere, der bliver syge mv. mens de er hjemsendt i lønkompensationsperioden, skal sygemelde og raskmelde sig i henhold til reglerne for ansættelsesforholdet og er fortsat omfattet af lønkompensationsordningen.

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 eller sæsonarbejde 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 løn. Den gennemsnitlige løn beregnes på baggrund af det højeste gennemsnit af enten de seneste 3 måneder henholdsvis 12 måneder. Der anvendes da det højeste gennemsnit for den enkelte medarbejder.

Det er stadig uklart, om og i givet fald hvordan provision og bonus indgår i lønkompensationen.

Det er også fortsat uafklaret, hvilken løn en deltidsansat, som ofte har flere timer end sine garanterede timer skal have udbetalt i lønkompensationsperioden