

opdateret 1. april 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 og med 8. juni 2020.

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

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.

Mindst 30% eller mere end 50 ansatte

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

Kravet om minimum 30%/mere end 50 ansatte skal opgøres *som et gennemsnit over den periode, som virksomheden søger lønkompensation for.*

Dvs. det er ikke nok at opfylde kravet *ved indgang*, men kravet skal *også* gennemsnitligt opfyldes over hele perioden.

Virksomhederne kan **planlagt hjemsende** flere ansatte i en del af perioden og færre ansatte i en anden del af perioden, så længe man blot sikrer, at der gennemsnitligt er hjemsendt min. 30%/mere end 50 ansatte.

Eksempelvis kan en virksomhed opdele de omfattede medarbejdere i to grupper, hvoraf den ene kan være hjemsendt f.eks. i lige uger, og arbejder i ulige uger. Mens den anden gruppe "går i modsat skift". Denne opdeling er mulig, når blot minimumskravet gennemsnitligt er opfyldt.

Et andet eksempel på **planlagt indkaldelse**, er en bogholder, der hver måned i perioden skal møde på arbejde for at "køre løn". Her gælder også det gennemsnitlige minimumskrav.

Hvis I allerede på ansøgningstidspunktet ved, at I får behov for medarbejderne inden for den angivne lønkompenationsperiode, skal I ved ansøgningstidspunktet angive, hvor mange dage, I planlægger at indkalde medarbejderen i lønkompenationsperioden.

Vær opmærksom på at, Minimumskravet kan fraviges, i de situationer, hvor der opstår **"uventede driftsmæssige behov"**. Her kan der midlertidigt indkaldes medarbejdere, også selvom minimumskravet ikke er opfyldt i disse perioder. Gennemsnittet beregnes i sådanne situationer eksklusive perioder med indkaldelser.

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

Hjemsendte må ikke arbejde

Det er en forudsætning for modtagelse af kompensation, at de medarbejdere, der er sendt hjem, ikke udfører arbejde på de hjemsendte dage. Dette gælder også hjemmearbejde for virksomheden.

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

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

Den hjemsendte medarbejder kan fortsætte - eller påtage sig - anden beskæftigelse, såfremt anden beskæftigelse er i overensstemmelse med den enkeltes ansættelsesaftale, og såfremt medarbejderen kan stå til rådighed overfor jer med én dags varsel.

Uddannelse i lønkompensationsperioden

Medarbejderen kan deltage i uddannelse i lønkompensationsperioden.

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

Alternativt kan I udtræde teknisk af lønkompensationsordningen 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%.
- **For funktionærer** er kompensationen 75%.

Der er et maksimum i begge tilfælde på kr. 30.000,00 pr. måned (omregnet svarer det til kr. 187,11 pr. time) for en fuldtidsansat, maksimummet nedsættes forholdsmæssigt for en deltidsansat. F.eks. vil I for en medarbejder, der er beskæftiget med 18 timer om ugen, maksimalt kunne modtage 18/37 af lønkompensationen.

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 8/6). 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 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.

Ved feriehindring i hjemsendelsesperioden reduceres det antal feriedage, der skal afholdes forholdsmæssigt.

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.

Medarbejdere, der selv har opsagt deres stilling, kan i opsigelsesperioden omfattes af ordningen.

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

I kan godt overgå til hjemsendelse efter trepartsaftalen (med lønkompensation), efter at man har brugt hjemsendelsesmuligheden i aftalen mellem HORESTA og 3F (hjemsendelse uden løn).

Elever

Eleverne (undtagen voksnelever under voksenlærlingeordningen) 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.
- 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 jævnfør ovenfor 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.

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.

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

Alle medarbejdere ansat før 9. marts 2020 tælles med i forhold til opgørelsen af antallet af ansatte efter lønkompensationsordningen.

Fleksjobbere, medarbejdere på barsel og sygemeldte kan også hjemsendes, men vær opmærksom på følgende:

For sygemeldte medarbejdere, er der kommet ny udmelding, der betyder, at I kun kan modtage sygdagpengerefusion for medarbejderen, dette gælder også for deltidssygemeldte. Der kan således ikke søges lønkompensation for den del af tiden, hvor medarbejderen ellers skulle have arbejdet.

For fleksjobbere efter gammel ordning og medarbejdere på barsel kan der også kun modtages refusion og ikke lønkompensation.

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, fast påregnelige 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.

Løn – variabel indtægt

Den fulde løn vil under normale omstændigheder tage udgangspunkt i *den løn der er aftalt i kontrakten med medarbejderen*. Men man skal være opmærksom på, at den politiske aftale, og den måde, man har valgt at opsætte systemet omkring lønkompensation, opererer med en anderledes beregning af lønkompensation. Det følger nemlig af bekendtgørelsen om beregning af lønkompensation (bekendtgørelse nr. 267 af 25. marts 2020), at lønkompensation beregnes ud fra den *forventede indkomst*.

Den forventede indkomst opgøres efter bekendtgørelsen på baggrund af den gennemsnitlige løn (bagudrettet) - det højeste gennemsnit af de seneste 3 måneder hhv. 12 måneders løn - jf. jeres indberetninger til eIndkomstregistret.

Denne opgørelsesmetode gælder for alle ansatte – også for *provisionslønnede tjenere, trunklønnede og deltidsansatte*, som har haft varierende indtægt bl.a. pga. svingende timetal (fx pga. frivilligt merarbejde eller ansøgt fri for egen regning).

Det vil betyde, at I som virksomhed, søger om udbetaling på grundlag af den gennemsnitlige løn, og at der kan være store afvigelser mellem den løn, der er aftalt i kontrakten og den gennemsnitlige løn (de sidste 3 hhv. 12 måneder). Hvis den i kontrakten aftalte løn afviger fra den beregnede gennemsnitsløn, vil I kunne ansøge om udbetaling af den aftalte løn og her skal I aflevere behørig dokumentation. På det foreliggende grundlag, er det HORESTA's vurdering, at man bør følge den beregnede lønkompensation i systemet. Dog således, at man ikke betaler en lavere løn, end den i kontrakten aftalte.

For nyansatte medarbejdere, hvor der endnu ikke er lavet indberetninger til eIndkomstregistret, oplyses medarbejderens løn ved ansøgning om lønkompensation.

I skal tilbagebetale evt. for meget udbetalt kompensation på grund af forskelle i faktisk udbetalt løn og modtaget lønkompensation fra staten.