

Opdateret 27. juli 2020 erstatter vejledning af 10. juli

Ny tekst er markeret med blå.

HORESTA modtager løbende nye oplysninger fra ministerier, styrelser mv. om, hvorledes den politiske aftale om lønkompensation skal administreres og forstås. Nedenstående er derfor udtryk for de oplysninger, vi har på opdateringstidspunktet.

Vejledning vedr. trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation

Indholdsfortegnelse

1. Ansøgning	1
2. Forlængelse af lønkompensation fra 9. juli til og med den 29. august og ferie i perioden	2
3. Genåbning - Genindkaldelse af medarbejdere.....	3
4. Etablering af lønkompensationsordning	4
5. Hvilke medarbejdere kan hjemsendes	5
6. Elever	6
7. Hjemsendte må ikke arbejde.....	6
8. Medarbejderen skal i perioden 9. marts – 8. juli bidrage med egenbetalte dage.....	7
9. Aftaler om lønnedgang.....	9
10. Uddannelse i lønkompensationsperioden.....	9
11. Opsigelse af medarbejdere.....	9
12. Kompensationen.....	9
13. Løn	11
14. Efterregulering/kontrol	12
14. Whistleblowerordning.....	12

1. Ansøgning

Virksomheder kan søge om lønkompensation helt tilbage fra 9. marts, hvis betingelser er opfyldt. Ansøgning om lønkompensation skal indsendes til Erhvervsstyrelsen senest den 20. september 2020, og dokumentation skal indsendes senest 6 måneder efter ophøret af lønkompensationsperioden.

Den samlede lønkompensationsperiode løber fra den 9. marts til den 29. august, men perioden forlænges særskilt for virksomheder, som har forbud mod at holde åbent, for disse virksomheder ophører lønkompensationsordningen, når forbuddet ophæves. Da tidspunktet for ophævelsen af forbuddet ikke kendes på nuværende tidspunkt, er der af administrative hensyn, sat en foreløbig slutdato for ansøgning til den 30. oktober 2020. Der vil senere fra Erhvervsstyrelsen blive iværksat en dialog med de berørte lukkede virksomheder og brancher

om ansøgning m.v. Dette er derfor ikke reguleret i den nye bekendtgørelse nr. 1116 af 2. juli 2020, der således kun dækker indtil 29. august 2020.

2. Forlængelse af lønkompensation fra 9. juli til og med den 29. august og ferie i perioden

Forlængelsen indebærer, at der nu kan opnås lønkompensation frem til og med den 29. august 2020. Der skal af virksomheden genansøges (ved Erhvervsstyrelsen) om den nye periode (9. juli – 29. august) med lønkompensation.

Grundbetingelserne og rammerne for at opnå lønkompensation er – blandt andet – fortsat:

- At virksomheden som følge af COVID 19 er ekstraordinært hårdt ramt, og derfor står for at skulle varsle afskedigelse af min. 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte,
- At virksomheden udbetaler fuld løn til de ansatte i hjemsendelsesperioden,
- At de ansatte ikke arbejder for virksomheden under hjemsendelse (dog ikke elever) og,
- At virksomheden i lønkompenationsperioden ikke gennemfører opsigelser på grund af virksomhedens økonomiske situation.

Det er - under nærmere omstændigheder - muligt at genindkalde hjemsendte medarbejdere med en dags varsel til at arbejde i dele af hjemsendelsesperioden (se afsnittet "Genåbning – Genindkaldelse af medarbejdere").

Virksomheder kan søge om lønkompensation helt tilbage fra 9. marts, hvis de opfylder betingelserne, og de kan søge om at indtræde senere, herunder f.eks. i den seneste forlængelse.

3 uger uden lønkompensation

I perioden fra 9. juli til 29. august kan virksomheden ikke modtage lønkompensation i en 3-ugers periode (21 dage). Der fradrages 3 ugers lønkompensation, uanset om virksomheden gør brug af lønkompensation i hele eller kun en del af perioden. Fradrag sker også hvis en medarbejder efter egen opsigelse fratræder i løbet af perioden.

De 3 uger/21 kalenderdage tæller ikke med i opgørelsen af, om virksomheden opfylder kravet om at have hjemsendt minimum 30%/51 medarbejdere. Perioden betragtes således som en "død-periode". Dagene skal inkluderes i ansøgningen, idet de automatisk blive fratrukket i kompensationsopgørelsen.

Ferieafholdelse

For de medarbejdere, der har optjent ferie, kan virksomheden aftale eller varsle 3 ugers ferie til afholdelse (med ferieløn eller feriegodtgørelse).

For medarbejdere der ikke har optjent ferie, kan der ikke varsles ferieafholdelse. Enten opretholdes hjemsendelse med løn, men uden lønkompensation, eller også indkaldes medarbejderen til arbejde.

For medarbejdere, der kun delvist har optjent ferie, vil der kunne varsles ferie i det antal dage, der er optjent.

Feriens placering skal fastsættes med konkrete datoer. Er dette ikke sket, anses ferien ikke for afholdt.

Ferien skal afholdes i sammenhæng, medmindre andet er aftalt med medarbejderen.

Hvis medarbejderen er opsagt, kan hovedferien (15 feriedage) ikke varsles i opsigelsesperioden, med mindre opsigelsesvarslet er længere end 3 måneder.

Afholder medarbejderen yderligere ferie eller frihed som f.eks. feriefridage eller afspadsering, kan virksomheden modtage lønkompensation, såfremt virksomheden betaler løn på disse dage.

Varsling af ferie

Ferien skal varsles tidligst muligt. Virksomheden skal fortsat forsøge at placere ferien efter forhandling med medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens drift, hvor medarbejderens ønsker så vidt muligt skal imødekommes, herunder hensynet til medarbejderens børns skolesommerferie.

Som noget særligt er det i perioden muligt at varsle op til 15 dages optjent ferie til afholdelse med én dags varsel for de medarbejdere, som er omfattet af lønkompensation.

Har medarbejderen mere end 15 dages optjent ferie til gode, kan den resterende ferie varsles til afholdelse med sædvanligt opsigelsesvarsel, dvs. restferie skal varsles med 1 måned.

Ændring af ferie

Ferie som allerede er planlagt til afholdelse helt eller delvist uden for perioden 9. juli – 29. august, kan varsles ændret til afholdelse i lønkompensationsperioden. Medfører ændringen et økonomisk tab for medarbejderen, skal virksomheden dække dette.

Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes/ændres.

Kun ferie der er optjent efter den danske ferielov kan varsles.

3. Genåbning - Genindkaldelse af medarbejdere

Når der er søgt om lønkompensation for medarbejderne for en given periode, er medarbejderne som udgangspunkt at betragte som hjemsendt i hele perioden. Det er dog muligt for virksomheden at genindkalde medarbejdere på enkelte dage i lønkompensationsperioden.

Hvis medarbejderen tilbagekaldes til arbejde, sker dette i hele dage – ikke i timer.

Mindst 30%/51 ansatte skal være hjemsendt

I hele den periode som virksomheden har søgt om lønkompensation for, skal der i gennemsnit minimum være hjemsendt 30%/51 ansatte på lønkompensation (minimumskrav). Minimumskravet skal være opfyldt på ansøgningstidspunktet, men skal også være opfyldt som *et gennemsnit over den periode, som virksomheden har søgt om lønkompensation for.*

For at få en indikation af, om 30%-kravet er opfyldt, har Erhvervsstyrelsen udarbejdet en beregner, som I kan finde i følgende link i spørgsmålet "Hvordan udregner jeg, om jeg har hjemsendt 30% af mine medarbejdere"

https://virksomhedsguiden.dk/erhvervsfremme/content/temaer/coronavirus_og_kompensation/artikler/faa-hjaelp-til-loenudgifter-loenkompensation/eba83819-a5c6-4967-8c04-eae3cee2973d/

Ved opgørelsen af ansatte medarbejdere er det afgørende, hvor mange medarbejdere, der er ansat på ansøgningstidspunktet. Her indgår medarbejdere, der selv har sagt op, eller

medarbejdere som virksomheden har sagt op, men endnu ikke er fratrukket. Elever på lønkomensation tælles med, uanset om de er hjemsendt eller arbejder.

Undtagelse til minimumskravet

Vær opmærksom på, at minimumskravet kan fraviges i de situationer, hvor der opstår **"uventede driftsmæssige behov"**, som skyldes særlige omstændigheder. Her kan der midlertidigt indkaldes medarbejdere, også selvom minimumskravet ikke er opfyldt i disse perioder. Gennemsnittet beregnes i sådanne situationer eksklusiv perioder med indkaldelser. Virksomheden kan blive bedt om at dokumentere behovet for genindkaldelse af medarbejderne. "Uventede driftsmæssige behov" er fx, at virksomheden får ordrer, som den ikke havde forudset eller anden øget økonomisk aktivitet.

Optælling af arbejdsdage

Det er de faktiske arbejdsdage, der skal optælles.

Derefter laves følgende regnestykke:

Divider antallet af kalenderdage i perioden med antallet af arbejdsdage i perioden, og gang resultatet med det antal faktiske dage medarbejderen ikke skal være omfattet af lønkompositionsordningen.

Eks. på hovedoverenskomsten med 2 fridage pr. uge:

Over 4 uger er der 28 kalenderdage og 20 arbejdsdage. Over de 4 uger har medarbejderen arbejdet 5 dage:

$$(28/20) \times 5 = 7.$$

Dvs. at som følge heraf, er virksomheden ikke berettiget til lønkomensation svarende til 7 dage, selvom medarbejderen kun har arbejdet i 5 dage.

Brug af reserver og ansættelse af nye medarbejdere

Hjemsendte medarbejdere skal genindkaldes, før der kan anvendes reserver eller ansættes yderligere medarbejdere. Som en undtagelse hertil gælder, at såfremt ingen af de hjemsendte medarbejdere kan udføre arbejdsopgaven, kan der til dette arbejde ansættes nye medarbejdere.

Det samme gør sig gældende, hvis det bliver nødvendigt f.eks. at sætte en deltidsmedarbejder op i tid / frivilligt merarbejde. Erhvervsstyrelsen kan kræve dokumentation for behovet for hjemsendelsen af medarbejderne samtidig med behovet for at øge beskæftigelsesgraden på medarbejderen for at imødekomme virksomhedens arbejdsmængde.

Særligt for elever gælder, at der kan ske nyansættelse i lønkompositionsperioden, og for disse er der en særlig løntilskudsordning, idet der kan ikke opnås lønkomensation for elever ansat efter 9. marts.

Udtræden af lønkompositionsordning

Det er ikke "teknisk" muligt rent formelt at træde ud af lønkompositionsordningen før tid, men ved genindkaldelse af alle medarbejdere kan virksomheden således i praksis træde ud af ordningen. Der vil efter lønkompositionsordningens udløb skulle ske en efterregulering, hvor eventuelt for meget udbetalt lønkomensation skal tilbagebetales.

4. Etablering af lønkompositionsordning

Aftalen om midlertidig lønkomensation 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 var i første omgang gældende for perioden 9. marts til 8. juni, men er efterfølgende blevet forlænget til og med 8. juli. Der skal genansøges om forlængelse for henholdsvis perioden 9. juni - 8. juli, og perioden 9. juli - 29. august.

Lønkompositionsperioden skal ses som en samlet periode - 9. marts - 29. august.

Ved hjemsendelse efter trepartsaftalen får den ansatte fuld løn af sin arbejdsgiver (se særskilt afsnit om begrebet "løn"). 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 opnå lønkomposition, at virksomheden ikke gennemfører opsigelser pga. økonomiske årsager i den periode, hvor virksomheden modtager lønkomposition.

Organisationsaftale mellem 3F og HORESTA

Virksomheden kan overgå til hjemsendelse efter trepartsaftalen om indgåelse af lokalaftale (med lønkomposition) efter, virksomheden har brugt hjemsendelsesmuligheden i aftalen mellem HORESTA og 3F (hjemsendelse uden løn), som gælder til den 31. august.

Husk, at de to aftaler ikke kan anvendes samtidig på et CVR.nr.

5. Hvilke medarbejdere kan hjemsendes

Det er virksomheden, der vælger, hvilke medarbejdere, der skal hjemsendes under ordningen.

Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020.

Tiltrædelse efter 9. marts

Hvis der inden den 9. marts var indgået en kontraktlig aftale med en kommende medarbejder om tiltrædelse efter den 9. marts, vil denne medarbejder kunne omfattes af lønkompositionsordningen fra tiltrædelsestidspunktet.

Hvis aftalen er indgået før 9. marts, men ansættelseskontrakten først er underskrevet efter den 9. marts, skal virksomheden søge at dokumentere, at aftalen er indgået før 9. marts.

Løst ansatte

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

Direktører

Direktører, som er ansat som lønmodtagere, dvs. bl.a. er underlagt et over-/underordningsforhold og omfattet af funktionærloven, kan hjemsendes med lønkomposition.

Ejere

Ejere med en ejerandel under 25%, hvor der eksisterer et traditionelt over-/underordningsforhold, og hvor der løbende via lønseddel er udbetalt A-indkomst, kan hjemsendes med lønkomposition.

Medarbejdere, der har sagt op

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

Opsagte medarbejdere

Medarbejdere, der er opsagt af virksomheden forinden virksomheden indtrådte i lønkompensationsordningen, men endnu ikke er fratrådt, kan ikke hjemsendes med lønkompensation.

6. Elever

Eleverne er omfattet af muligheden for lønkompensation (for vokselever under voksenlærlingeordningen kun hvis tilskud frasiges af virksomheden)

- 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.
- Det er en forudsætning, at virksomheden fastholder deres 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 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.

I den periode hvor eleven er omfattet af lønkompensation suspenderes prøvetiden. Dette betyder, at uddannelsesaftalen ikke kan ophæves, når der modtages lønkompensation, medmindre ophævelsen skyldes tvingende grunde, som f.eks. tyveri.

Særligt for elever gælder, at virksomheden kan ansætte nye elever i lønkompensationsperioden, og for disse er der en særlig løntilskudsordning, idet der ikke kan opnås lønkompensation for elever ansat efter 9. marts.

Perioden 9. marts til 8. juli

Vær opmærksom på, at elever ikke i denne periode skal bidrage med dage til lønkompensationsordningen.

Perioden 9. juli til 29. august

I perioden 9. juli til 29. august kan virksomheden som for de øvrige medarbejdere pålægge eleven at afholde op til 15 dages optjent/tildelt ferie, se pkt. 1.

7. Hjemsendte må ikke arbejde

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

Undtaget herfor er elever (se særskilt afsnit om "elever").

Medarbejderne må dog gerne læse orienteringsmails fra virksomheden, så de kan holde sig informeret om, hvornår de kan forvente at skulle møde på arbejde igen. Dette vil ikke blive betragtet som arbejde i hjemsendelsesperioden.

Medarbejderen skal stå til rådighed og kan kaldes på arbejde med én dags varsel. Medarbejderen må gerne opholde sig i udlandet, blot de kan stå til rådighed 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 virksomheden med én dags varsel.

Planlagt arbejde

Hvis virksomheden på ansøgningstidspunktet ved, at man skal bruge medarbejderen nogle dage, kan virksomhederne **planlagt indkalde** flere medarbejdere i en del af perioden og færre i en anden del af perioden, så længe virksomheden blot sikrer, at der gennemsnitligt er hjemsendt minimum 30%/51 medarbejdere.

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".

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

8. Medarbejderen skal i perioden 9. marts – 8. juli bidrage med egenbetalte dage

Følgende er først blevet meldt ud nu:

Er medarbejderen hjemsendt i 3 måneder eller mere i perioden 9. marts – 8. juli kan virksomheden kræve, at medarbejderen bidrage med 5 dage (undtaget herfra er elever, se afsnit om elever) (tidligere har perioden for afholdelse af de 5 dage være 9. marts – 8. juni). Det har ingen betydning, hvor de 3 måneder er placeret i perioden 9. marts til 8. juli, f.eks. kan hjemsendelsesperioden være placeret 9. april – 8. juli.

Er medarbejderen hjemsendt i mindre end 3 måneder, skal medarbejderen kun afholde et forholdsmæssigt antal dage. Dvs. hvis medarbejderen f.eks. er hjemsendt den fra 8. juni til den 8. juli, vil medarbejderen være hjemsendt 1 måned, hvorfor det vil være 1/3 af 5 arbejdsdage, dvs. 1,67 dage, som virksomheden kan kræve, at medarbejderen bidrager med. Hvis hjemsendelsesperioden er længere end 3 måneder, kan virksomheden ikke kræve, at medarbejderen bidrager med yderligere dage.

Afklaringen om afvikling af 5 egenbetalte dage er først kommet nu, efter perioden er gået. En virksomhed, som f.eks. i perioden 9. marts – 8. juni (første lønkompensationsperiode) ikke har krævet alle 5 dage afholdt, eller som over den samlede periode 9. marts – 8. juli ikke har krævet alle 5 dage afholdt, skal ikke kræve disse afholdt for at være med i ordningen. Der er således ikke et krav om omberegning.

Afholdelsen af egenbetalte dage er ikke et krav, som virksomheden skal stille for at være med i lønkompensationsordningen. Hvis virksomheden ikke kræver dagene afholdt, vil virksomheden kunne få lønkompensation, hvis medarbejderen i stedet var normalt hjemsendt.

Der kan heller ikke varsles afvikling af dagene som feriedage med tilbagevirkende kraft, da medarbejderen har stået til rådighed på dagene med lønkompensation.

Hvis virksomheden har en lønudgift for medarbejderen på disse dage, f.eks. ved ferie med løn, vil virksomheden tilsvarende modtage lønkompensation herfor.

Medarbejderen kan vælge, om dagene skal afholdes som ferie, feriefridage, afspadsring og/eller fri uden løn. Der kan også anvendes ferie fra det nye ferieår, som starter 1. maj 2020.

Placeringen af dagene skal ske efter forhandling med medarbejderen. Kan der ikke opnås enighed med medarbejderen om placeringen, fordeler virksomheden dagene forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden.

Yderligere ferie

I perioden 9. marts – 8. juli kan ferieafholdelse ikke varsles af virksomheden til afholdelse under medarbejderens hjemsendelse. Virksomheden og medarbejder kan derimod indgå aftale om afholdelse af ferie under medarbejderens hjemsendelse.

Hvis medarbejderen ikke ønsker at indgå aftale med virksomheden, kan virksomheden varsle ferie til afholdelse på et defineret tidspunkt, der ligger efter endt hjemsendelse. Vær opmærksom på, at hovedferie (15 feriedage) skal varsles med 3 måneder.

Pga. overgangen til den nye ferielov har alle med fuld optjent ferie 16,64 feriedage til afholdelse i perioden fra 1. maj 2020 – 30. september 2020. Hovedferien (15 dage) skal afholdes sammenhængende i hovedferieperioden fra den 1. maj til den 30. september. Ferie, derudover betragtes som restferie og skal varsles med 1 måned. I det korte ferieår er restferie reduceret til 1,64 dage. Restferie kan afholdes som enkelt dage, hvis dette er nødvendigt af hensyn til driften.

Forlængelse af lønkompensation i perioden 9. juli – 29. august.

Hvis medarbejderen har optjent ferie i henhold til ferieloven, kan virksomheden aftale/pålægge medarbejderen at afholde 15 feriedage. Har medarbejderen ikke optjent feriedage, skal medarbejderen ikke bidrage på anden vis. For yderligere information se pkt. 1.

Tilgodehavende ferie for ferieåret 2019/2020

Den 30. april 2020 sluttede ferieåret 2019/2020. Har medarbejderen ferie tilbage, kan det mellem medarbejderen og virksomheden aftales, at ferien overføres til afholdelse efter 1. maj 2020.

Virksomheden kan også ensidigt pålægge, at ferien overføres, men medfører ferien da et økonomisk tab for medarbejderen, skal virksomheden erstatte dette.

Det er et krav, at der foreligger væsentlige upåregnelige driftsmæssige hensyn, som gør overførelsen nødvendig i forbindelse med COVID-19.

Der er ikke noget loft for, hvor meget ferie der kan overføres, ferien skal blot være optjent til brug for ferieåret 2019/2020.

Påbegyndt ferie kan ikke overføres.

Ved overførelse af ferie, skal der gives besked til feriepengeudbetaler (HORESTA's Feriefond/Feriepengeinfo).

Afspadsring

Såfremt der i ansættelseskontrakten/overenskomsten er mulighed for afspadsring, kan det aftales med medarbejderen at afholde afspadsring, som ligger ud over de dage, som medarbejderen skal bidrage med til lønkompensationsordningen. Vær opmærksom på, at som noget nyt, kan afspadsring ikke beordres.

Der kan udbetales lønkompensation for de dage, medarbejderen/eleven afspadserer (i perioden 9. juli – 29. august kan virksomheden ikke modtage lønkompensation for 3 af ugerne i perioden.

9. Aftaler om lønnedgang

Lønkompensationsordningen kan anvendes sammen med aftaler om lønnedgang. Det er da den nedsatte løn, der skal anvendes i lønkompensationsordningen.

For medarbejdergrupper, der hjemsendes under lønkompensationsordningen, skal aftale om lønnedgang være indgået inden virksomheden ansøger om lønkompensation.

10. Uddannelse i lønkompensationsperioden

Medarbejderen kan deltage i uddannelse i lønkompensationsperioden. Det kan både være statsanerkendt voksen- og efteruddannelseskurser og lovpligtige private udbudte certifikat-kurser, såfremt disse ikke har karakter af arbejde.

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

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

11. Opsigelse af medarbejdere

Der kan 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 lønkompensationsordningen. Lønkompensationsperioden begynder ved hjemsendelse af første medarbejder.

Der kan under lønkompensationsperioden ske opsigelser, der ikke er begrundet i økonomiske årsager. F.eks. kan der ske opsigelse efter 120-dages reglen, eller anden opsigelse, der er begrundet i medarbejderens forhold.

12. Kompensationen

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%.

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

Kompensation kan søges med virkning fra 9. marts 2020. Virksomheden søger om lønkompensation 1 gang i tre-måneders perioden (9/3 til 8/6), og 1 gang for den forlængede periode. Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt om, kan der søges igen.

Dækkes lønudgiften helt eller delvist af anden form for refusion, forsikring mv., kan der ikke samtidig søges om lønkompensation. Dette er f.eks. tilfældet ved barsel, hvor virksomheden modtager barselsrefusion.

Fleksjobber

Der kan modtages lønkompensation for den del af lønnen, som virksomheden ikke modtager refusion for fra kommunen, uanset om fleksjobberen er på gammel eller ny ordning. Virksomheden skal selv lave modregningen og melde den arbejdsgiverbetalte del af lønnen ind til Erhvervsstyrelsen.

Sygemeldte

Hvis virksomheden er berettiget til refusion af sygedagpenge, kan man ikke modtage lønkompensation for medarbejderen. Dette gælder også for deltidssygemeldte

Bliver medarbejderen sygemeldt, mens medarbejderen er hjemsendt med lønkompensation, skal medarbejderen syge- og raskmelde sig i henhold til reglerne for ansættelsesforholdet. Hvis virksomheden ikke modtager nogen form for refusion/ydelse i arbejdsgiverperioden på de første 30 dage af medarbejderens sygemelding, kan der modtages lønkompensation, hvis virksomheden har en lønudgift. Når virksomheden bliver berettiget til refusion, kan der ikke længere modtages lønkompensation.

Fravælge "anden ydelse"

Dog kan virksomheden i følgende tilfælde fravælge "denne anden ydelse" og i stedet modtage lønkompensation:

- Løntilskuds-, voksenlærlinge og jobrotationsordninger.
- Personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv.
- VEU-godtgørelse/SVU.

Medarbejdere i risikogruppen og pårørende hertil

Med virkning fra 20. maj til 31. august er der mulighed for sygedagpenge til medarbejdere i risikogruppen, når fraværet skyldes, øget risiko for et alvorligt sygdomstilfælde ved smitte med COVID-19. Det er et krav, at der foreligger lægelig dokumentation herfor, f.eks. i form af en lægeerklæring. Som virksomhed vil I være forpligtet til at afsøge, om det er muligt at indrette arbejdspladsen eller ændre arbejdsopgaver, så arbejdet kan udføres i overensstemmelse med Sundhedsstyrelsens anbefalinger.

Den der rekvirer lægeerklæringen, skal lægge ud for denne, men kommunen refunderer efterfølgende udgiften.

Loven omhandler også pårørende til personer i risikogruppen. Pårørende er medarbejdere, der deler husstand med en person, der er i øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, og som har en familiemæssig tilknytning til personen i risikogruppen. Pårørende er også samlevende, men ikke lejere og bofæller. Medarbejderen skal kunne dokumentere, at medarbejderen er pårørende til en person i risikogruppen.

Det er en betingelse, at medarbejderen er helt fritaget for sin arbejdsforpligtelse, ordningen omfatter således ikke medarbejdere, som arbejder hjemmefra. Yderligere er det en betingelse, at medarbejderen opfylder kommunens beskæftigelseskrav.

Medarbejderne er fritaget for at arbejde, og er ikke hjemsendt.

Medarbejderen vil kunne holde ferie med feriebetaling i stedet for at modtage sygedagpenge.

Medarbejderne som benytter sig af ordningen, er ikke uarbejdsdygtige som følge af sygdom. Virksomheden har derfor ikke pligt til at betale løn under fritagelsen for arbejdet. Hvis virksomheden vælger at betale hel eller delvis løn, kan virksomheden få ret til sygdagpengerefusion.

Der er tale om en midlertidig ordning der ophører 31. august 2020.

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 virksomheden søger om lønkompensation.

Hvis virksomheden har en lønudgift på de dage, medarbejderen skal bidrage med i ordningen i perioden 9. marts – 8. juli, vil lønudgiften være omfattet af lønkompensation. Dette vil f.eks. være tilfældet, hvis medarbejderen afholder ferie med løn, feriefridage og afspadsring. Det samme gør sig ikke gældende for perioden 9. juli – 29. august, her vil virksomheden i 3 af ugerne i perioden ikke modtage lønkompensation uanset om virksomheden har en lønudgift.

13. Løn

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 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. virksomhedens indberetninger til eIndkomstregistret.

Denne opgørelsesmetode gælder for alle medarbejdere – 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 virksomheden 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 gennemsnitløsn, vil virksomheden kunne ansøge om udbetaling af den aftalte løn og her skal virksomheden 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.

Bonus

Hvis der er tale om en årlig bonus, som er omsætnings- eller performancebestemt, er det HORESTA's opfattelse, at denne form for bonus ikke indgår i "den fulde løn", som skal betales under hjemsendelsen.

Omvendt er det også HORESTA's opfattelse, at en bonus, der løbende udbetales månedligt efter et individuelt performancesystem, indgår i "den fulde løn", som skal betales under hjemsendelsen.

14. Efterregulering/kontrol

Retten til kompensation er betinget af, at virksomheden senest 6 måneder efter ophøret af lønkompenationsperioden indsender følgende supplerende dokumentation til Erhvervsstyrelsen:

- Antallet af hjemsendte medarbejdere, som har været nødvendige pga. COVID-19. Virksomheden skal dokumentere, at medarbejderne har været sendt hjem uden arbejde. Hvis virksomheden har en tillidsrepræsentant, skal tillidsrepræsentanten attestere dette.
- Angivelse af den faktiske periode, som medarbejderne var hjemsendt i uden arbejde. Er perioden forskelligt for medarbejderne, skal dette fremgå.
- Dokumentation for den aftaleretlige forpligtelse til at udbetale løn (f.eks. en ansættelseskontrakt, aftale om lønnedgang mv.).
- Dokumentation for, at den enkelte medarbejders lønudgifter ikke er kompenseret på anden vis (f.eks. refusion af sygedagpenge mv.).
- At der ikke er sket afskedigelser begrundet i økonomiske forhold i den periode, der er søgt om lønkompenation for.

Ved efterreguleringen vil det være muligt at medtage satsstigninger pr. 1. marts 2020 for medarbejdere omfattet af en overenskomst, således at der kan ske efterbetaling, hvis virksomheden har fået mindre lønkompenation, end virksomheden var berettiget til.

Har virksomheden fået for meget i lønkompenation, skal dette betales tilbage med tillæg af renter.

14. Whistleblowerordning

Der er etableret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere, virksomheder, organisationer mv. kan indberette mistanke om svindel med midler fra kompensationsordningerne i forbindelse med COVID-19 herunder lønkompenationsordningen.

Whistlebloweren sikres anonymitet og dertil ansættelsesretlig beskyttelse, såfremt medarbejderen anvender ordningen i forhold til deres arbejdsgiver. Dette betyder, at ansatte eller tidligere ansatte ikke må udsættes for ufordelagtige behandling som følge af en indberetning. Sker dette alligevel, vil medarbejderen kunne kræve en godtgørelse af arbejdsgiveren efter principperne i ligebehandlingsloven. Godtgørelsen skal fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder og medarbejderens ansættelsestid. Godtgørelsesniveauet i forbindelse med whistleblowerordningen kendes endnu ikke, og vil formentlig først blive fastlagt, når der kommer sager herom. Det er medarbejderen, som har bevisbyrden for, at det har haft negative konsekvenser for medarbejderens ansættelsesforhold, at medarbejderen har indberettet til whistleblowerordningen.

