

Opdateret 23. november 2020 erstatter vejledning af 20. november

Ny tekst er markeret med blå.

Nedenstående er udarbejdet alene ud fra den politiske aftale, uden der endnu er udstedt en bekendtgørelse, og uden en udmelding fra regeringen om, hvilken betydning ophævelsen af de særlige restriktioner gældende for Nordjylland får for den særlige lønkompensationsordning.

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 om midlertidig lønkompensation for tvangslukkede arbejdssteder, Nordjylland og pendlere

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| 1. Ny trepartsaftale om lønkompensation | 2 |
| 2. Nyt for tvangslukkede enheder hele landet | 2 |
| 3. Enheder i Nordjylland | 3 |
| 4. Pendlerordning | 3 |
| 5. Opsigelser | 4 |
| 6. Genindkaldelse af medarbejdere | 5 |
| 7. Generelle krav til lønkompensation | 5 |
| 7.1. Etablering af lønkompensationsordning | 5 |
| 7.2. Minimumskrav til omfanget af hjemsendte | 5 |
| 7.3. Genindkaldelse af medarbejdere | 6 |
| 7.4. Hvilke medarbejdere kan hjemsendes | 7 |
| 7.5. Elever | 7 |
| 7.6. Hjemsendte må ikke arbejde | 8 |
| 7.7. Aftaler om lønnedgang | 9 |
| 7.8. Uddannelse i lønkompensationsperioden | 9 |
| 7.9. Opsigelse af medarbejdere | 9 |
| 7.10. Kompensationen | 9 |
| 7.11. Løn | 10 |
| 7.12. Efterregulering/kontrol | 11 |
| 7.13. Whistleblowerordning | 12 |

1. Ny trepartsaftale om lønkompensation

Regeringen har den 19. november meddelt, at størstedelen af de særlige restriktioner for Nordjylland ophører i perioden den 19. til den 22. november. Der kan således søges om lønkompensation til og med den 22. november 2020.

Der blev den 7. november 2020 indgået en ny trepartsaftale om lønkompensation.

Formålet med trepartsaftalen er at undgå afskedigelser af medarbejdere, og hjælpe virksomheder, som er berørt af tvangslukning eller regeringens restriktioner om at begrænse geografisk mobilitet på tværs af kommunegrænser i følgende kommuner Hjørring, Frederikshavn, Brønderslev, Jammerbugt, Vesthimmerland, Thisted og Læse Kommune.

Hovedpunkterne i trepartsaftalen er:

- **De tvangslukkede virksomheder i hele landet** får mulighed for at søge lønkompensation på baggrund af nedlukning af lokale arbejdssteder (p-numre), hvor det tidligere var på CVR nummer (se yderligere under pkt. 2).
- Virksomheder der ikke er tvangslukkede, men **geografisk placeret i de 7 Nordjyske Kommuner**, får en lokal-lønkompensation, der er baseret på de hidtidige krav/grænser (se yderligere under pkt. 3).
- Indførelse af **pendlerkompensationsordning** for medarbejdere, der krydser en kommunegrænse fra en af de omfattede kommuner til en kommune uden for, for at komme på arbejde. Gælder også for arbejdspladser, som er beliggende uden for de 7 berørte kommuner (se yderligere under pkt. 4).

Det er frit for virksomheden at vælge, hvilken lønkompensationsordning, de vil anvende for den enkelte medarbejder, blot kriterierne for den enkelte medarbejder og virksomheden er opfyldt i forhold til den ordning, der ansøges efter. Der kan på samme virksomhed godt anvendes forskellige lønkompensationsordninger på de forskellige medarbejdere. Det er ikke muligt at have den samme medarbejder på flere lønkompensationsordninger samtidig. Det er uafklaret, om en medarbejder undervejs kan flyttes fra en lønkompensationsordning til en anden.

Medarbejderen kan ikke samtidig være på lønkompensation og arbejdsfordeling.

De nye ordninger trådte i kraft den 6. november og løber til og med 22. november 2020.

De nye lønkompensationsordninger kan benyttes af virksomheder, selvom virksomheden tidligere er udtrådt af en lønkompensationsordning.

2. Nyt for tvangslukkede enheder hele landet

Som noget nyt er det ikke længere et krav, at hele virksomheden i det pågældende CVR-nummer er omfattet af tvangslukning. Fra den 6. november 2020 kan der søges om lønkompensation for et lokalt arbejdssted, hvis dette lokale arbejdssted er omfattet af tvangslukning.

Krav for at være omfattet af ordningen:

- Det lokale arbejdssted skal være omfattet af tvangslukning.
- Medarbejderen skal være ansat før den 6. november 2020.

- Øvrige generelle krav og vilkår vedrørende lønkompensation er gældende (for yderligere se pkt. 7).

Det er endnu ikke muligt at søge om lønkompensation for perioden efter den 1. november 2020, herunder heller ikke for de nye vilkår/krav, der har virkning fra den 6. november 2020. Vi afventer pt. lovgivningen og åbning for ansøgning.

Der [kunne](#) frem til den 20. november 2020 ansøges om lønkompensation for perioden 30. august – 30. oktober hos Erhvervsstyrelsen.

3. Enheder i Nordjylland

Den tidligere lønkompensationsordning er blevet genindført for perioden 6. november til og med [22. november](#) 2020 for arbejdssteder beliggende i følgende kommuner:

- Hjørring
- Frederikshavn
- Brønderslev
- Jammerbugt
- Vesthimmerland
- Thisted
- Læsø

Vær opmærksom på, at det ikke er et krav, at virksomheden skal være tvangslukket.

Særlige forhold vedrørende genindførelse af lønkompensationen:

- Medarbejderen skal være ansat før den 6. november 2020.
- Ingen egenbetaling (brug af feriedage) for medarbejderen.
- Øvrige generelle krav og vilkår vedrørende lønkompensation er gældende (for yderligere se pkt. 7).

Der er endnu ikke åbnet for ansøgning om lønkompensation efter den ordning. Ligesom vi afventer bekendtgørelsen.

4. Pendlerordning

Det er i perioden fra 6. november til og med 15. november 2020 muligt at søge om lønkompensation, hvis virksomhedens medarbejder skal krydse en eller flere af de 7 kommunegrænser for at komme på arbejde.

Fra den 16. november ændrede regeringen sin anbefaling om ikke at måtte rejse internt mellem de 7 kommuner, hvorefter pendlerordningen kun kan anvendes, hvis medarbejderen skal rejse ud og ind af hele området af de 7 kommuner.

[Der kan søges om lønkompensation til og med den 22. november 2020.](#)

Lønkompensationsordningen gælder også for arbejdspladser, som er beliggende uden for de 7 berørte kommuner.

Der kan ydes lønkompensation for de medarbejdere, som er berørt, under forudsætning af, at medarbejderen ikke arbejder (herunder hjemmearbejde).

Der gælder følgende krav:

- Medarbejderen skal være ansat før den 6. november 2020.
- Ingen egenbetaling (brug af feriedage) for medarbejderen.
- Som udgangspunkt ønsker aftaleparterne ikke, at der skal gælde krav om et vist antal hjemsendte. Ordningen baserer sig på de nuværende EU-godkendelser til lønkompensation, hvor det er et krav, at mindst 30% eller mere end 50 ansatte er hjemsendt. En fjernelse af dette krav, som aftaleparterne ønsker, vil kræve en ny EU-godkendelse, som endnu ikke foreligger. Det er derfor på nuværende tidspunkt usikkert, hvilke krav virksomheden skal opfylde for at opnå lønkompensation for pendlere.
- Øvrige generelle krav og vilkår vedrørende lønkompensation er gældende (for yderligere se pkt. 7).

Lønkompensationen udgør 75% af de samlede lønudgifter for funktionærer, for ikke-funktionærer udgør lønkompensationen 90%, dog er der et maksimum på kr. 45.000,00 pr. måned pr. medarbejder.

Virksomheder, som søger om kompensation efter denne pendlerordning, skal kunne dokumentere, at enten virksomheden er beliggende i, eller at medarbejderen bor i en af de 7 nordjyske kommuner.

Medarbejdere som hjemsendes under pendlerordningen, indgår i beregningen af, om virksomheden opfylder indgangskriteriet om at hjemsende minimum 30%/51 ansatte.

Arbejdssted

Arbejdssteder forstås som medarbejderens faste arbejdssted, der er angivet ved det p-nummer, som medarbejdere er tilknyttet jf. e-indkomst.

Der vil dog blive mulighed for, at virksomheden kan fremsende anden dokumentation for, at medarbejderen arbejder på lokationer i eller uden for de 7 berørte kommuner, selvom arbejdsstedet ikke har et p-nummer. Arbejdsstedet vil da skulle dokumenteres på anden måde, f.eks. ved en ansættelseskontrakt, entreprisekontrakt, akkordsedler eller anden dokumentation for, at den konkrete medarbejder arbejder på lokationen, men er forhindret i at udføre arbejde som følge af den kraftige opfordring om ikke at krydse kommunegrænsen mellem en af de 7 kommuner, og en kommune uden for disse. Denne løsning vil kræve længere sagsbehandlingstid hos Erhvervsstyrelsen. Det vil bero på en konkret vurdering, om dokumentationen er tilstrækkelig til at dokumentere medarbejderens faktiske arbejdssted. Erhvervsstyrelsen vil efter behov kunne udbede sig yderligere dokumentation.

5. Opsigelser

Virksomheden bestemmer selv, hvornår de vil indtræde i ordningerne, hvis de ikke har været tvangslukket i en periode. Der kan således foretages afskedigelser for derefter at indtræde i ordningen for de medarbejdere, som ikke er opsagt. Der må ikke ske afskedigelser begrundet i økonomiske årsager i den periode, som virksomheden ansøger om lønkompensation for.

Når virksomheden er inde i lønkompensationsordningen, kan ordningen ikke afbrydes midlertidigt for at foretage afskedigelser. Virksomheden vil således ikke kunne genindtræde i ordningen igen.

Forbuddet mod at foretage afskedigelser i den periode, hvor der modtages lønkompensation, gælder kun for det lokale arbejdssted, som der søges om lønkompensation for. Der kan således godt foretages afskedigelser på andre arbejdssteder inden for samme CVR-nummer.

6. Genindkaldelse af medarbejdere

Virksomhederne kan som hidtil i den oprindelige lønkompensationsordning genindkalde medarbejdere for visse dage, hvor virksomheden så ikke modtager lønkompensation. For yderligere se pkt. 7.3.

7. Generelle krav til lønkompensation

Nedenfor følger med kursiv en gennemgang af de generelle krav fastsat for virksomheder, der var tvangslukkede før den nye trepartsaftale af 7. november, blev indgået. Vi forventer, at kravene videreføres, men tager forbehold for den endelige bekendtgørelse.

7.1. Etablering af lønkompensationsordning

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.

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 lønkompensation, at virksomheden ikke gennemfører opsigelser pga. økonomiske årsager i den periode, hvor virksomheden modtager lønkompensation.

For virksomheder, der modtager lønkompensation pga. tvangslukning, er det et krav fra og med den 30. august 2020, at virksomheden ikke må have en omsætning, der hidrører fra virksomhedens aktiviteter i form af salg af produkter og tjenesteydelser i perioden fra og med den 30. august 2020 og så længe virksomhedens kompensationsperiode løber. Fra den 6. november gælder kravet kun for det pågældende arbejdssted, som der ansøges om lønkompensation for.

7.2. Minimumskrav til omfanget af hjemsendte

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.

Opgørelsen sker særskilt for lønkompensationsordninger, der er etableret for perioden 30. august og fremefter.

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 lønkompensation tælles med, uanset om de er hjemsendt eller arbejder.

Det er på nuværende tidspunkt uvist om minimumskravet til antallet af hjemsendte gælder for pendlerkompensationsordningen, da det vil kræve en særskilt EU-godkendelse, hvis dette krav skal fraviges.

7.3. 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.

Undtagelse til minimumskravet

Vær opmærksom på, at minimumskravet (mindst 30%/51 ansatte skal være hjemsendt) 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 lønkompensationsordningen.

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 lønkompensation 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 lønkompensationsperioden, og for disse er der en særlig løntilskudsordning.

Udtræden af lønkompensationsordning

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

7.4. 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. For lønkompensation efter den nye trepartsaftale af 7. november 2020, skal medarbejderen være ansat før den 6. november 2020.

Tiltrædelse efter skæringsdatoer

Hvis der inden skæringsdatoen var indgået en kontraktlig aftale med en kommende medarbejder om tiltrædelse efter skæringsdatoen, vil denne medarbejder kunne omfattes af lønkompensationsordningen fra tiltrædelsestidspunktet.

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

Løst ansatte

Lønkompensationsordningen 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 lønkompensation.

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 lønkompensation.

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 fratrukket, kan ikke hjemsendes med lønkompensation.

7.5. Elever

Eleverne er omfattet af muligheden for lønkompensation (for voksne elever 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 skæringsdatoen.

7.6. 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.

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.

7.7. 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.

7.8. Uddannelse i lønkompensationsperioden

Medarbejderen kan deltage i uddannelse i lønkompensationsperioden. Det kan både være statsanerkendt voksen- og efteruddannelseskurser og lovpligtige private udbudte certifikatkurser, 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.

7.9. Opsigelse af medarbejdere

Det er uklart om denne mulighed opretholdes:

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.

7.10. 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%.

På ordningen for tvangslukkede arbejdssteder og virksomheder beliggende i de 7 nordjyske kommuner (se pkt. 4) er maksimum 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.

På pendleordningen er maksimum på kr. 45.000,00 (omregnet svarer det til kr. 280,67 pr. time).

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.

Fravælgelse "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.

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.

7.11. 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.

For virksomheder, der var tvangslukkede før trepartsaftalen af 7. november 2020, blev den gennemsnitlige løn beregnet på baggrund af de seneste 5 måneders fra 1. april – 31. august 2020.

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 betyder, 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. 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.

7.12. Efterregulering/kontrol

Virksomheder, der har modtaget lønkompensation vil modtage besked om at indsende dokumentation, så Erhvervsstyrelsen kan foretage en slutafregning.

Dokumentationen skal fastslå den reelle hjemsendelsesperiode for virksomhedens ansatte, og om virksomheden har afskediget medarbejdere i perioden.

Fristen for indsendelse af dokumentationen er senest 6 måneder efter den sidste dag, hvor en medarbejder var hjemsendt.

Virksomheden vil modtage besked, hvis de skal anvende revisorbistand i forbindelse med slutafregningen.

Hvis virksomheden har en tillidsrepræsentant eller anden faglig repræsentant, skal dokumentationen indeholde en bekræftelse fra repræsentanten på, at medarbejderne har været hjemsendt uden arbejde.

Har virksomheden modtaget for meget i lønkompensation, kan overskuddet ikke modregnes fra andre kompensationsordninger. Tilbagebetaling skal ske med renter.

Følgende yderligere information forventes at skulle indsendes:

- 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 lønkompensation for.

7.13. 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 lønkompensationsordningen.

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.