



## Aftale mellem DA og FH om muligheden for at kombinere lønkompensation med aftaler om lønnedgang

I tilknytning til den af Finansudvalget vedtagne lønkompensationsordning, har FH og DA aftalt følgende:

Hovedorganisationerne er opmærksomme på, at den øjeblikkelige COVID-19-situation medfører stor usikkerhed hos danske lønmodtagere og virksomheder – en usikkerhed, som allerede nu har fået store økonomiske konsekvenser, og derfor har ført til indgåelsen af trepartsaftalen om lønkompensation.

Trepartsaftalen er et udtryk for, at hovedorganisationerne og deres medlemmer tager et fælles ansvar for at komme igennem krisen, og begge hovedorganisationer lægger stor vægt på, at aftalen udnyttes i den ånd, hvori den er blevet til, og på, at ingen part misbruger aftalen i strid med dens formål. Parterne vil under ingen omstændigheder acceptere omgåelse af aftalen.

For at imødegå et eventuelt misbrug af den vedtagne ordning, er hovedorganisationerne enige om, og understreger at udgangspunktet er, at medarbejderne skal have deres fulde løn fra før COVID-19-situationen, men at den lokale lønfastsættelse også i den nuværende situation finder sted indenfor de, for de respektive ansættelsesforhold, gældende rammer for fastsættelse af medarbejdernes løn, herunder gældende, overenskomstmæssige rammer.

DA og FH er enige om, at ordningen med lønkompensation kan kombineres med aftalt lønnedgang under forudsætning af, at lønnedgangen indføres på den enkelte virksomhed ved aftale. Aftalen indgås indenfor de, for de respektive ansættelsesforhold, gældende rammer for fastsættelse af medarbejdernes løn, herunder gældende, overenskomstmæssige rammer.

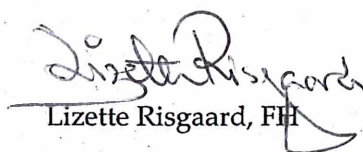
På områder, hvor medarbejderne har valgt eller udpeget en medarbejderrepræsentant (f.eks. en tillidsrepræsentant eller talsmand), kan denne indgå aftaler om lønnedgang på vegne af den repræsenterede gruppe. På områder, hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, men hvor flertallet af den berørte gruppe er indstillet på at acceptere en aftale om lønnedgang, kan accept af aftalen om lønnedgang gøres til en betingelse for fortsat ansættelse. Det er i den forbindelse vigtigt, at forhandlingen foregår mellem virksomheden og gruppen af medarbejdere. I tilfælde, hvor der ikke er et flertal i den berørte gruppe, kan der ikke indgås en aftale.

Lønnedgangen kan således ikke varsles ensidigt fra virksomhedens side og samtidig indebære lønkompensation efter trepartsaftalen.

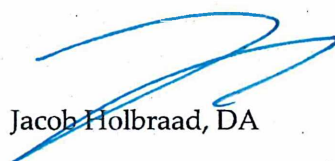
Virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkompensation i hele den lønkompen- serende periode, og der fratrækkes ikke fem dage i den lønkompen- serende periode. Medarbejderne skal således ikke afholde fem feriedage eller anden frihed for egen regning i den lønkompen- serende periode.

Endelig er hovedorganisationerne enige om, at såfremt det viser sig, at der sker misbrug af ordningen, vil hovedorganisationerne træde sammen og drøfte situationen. Dette kan eventuelt ske i samråd med Beskæftigelsesministeren.

København, den 18. marts 2020

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Lizette Risgaard'.

Lizette Risgaard, FHI

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jacob Holbraad'.

Jacob Holbraad, DA