

Opdateret 3. marts 2021 erstatter vejledning af 26. februar 2021

Ny tekst er markeret med blå.

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

Vejledning vedr. trepartsaftaler om midlertidig lønkompensation

Indholdsfortegnelse

1. Åbning for ansøgninger og ansøgningsfrister.....	3
2. Perioden 18. januar – 5. april 2021 (12. april 2021).....	3
2.1 Bidrage med ferie og varsling.....	3
2.2 Den optjente ferie	4
2.3 Indtræder først i lønkompensation fra den 18. januar	4
2.4 Allerede varslet eller aftalt ferie.....	4
2.5 Ferie der varsles efter den 17. januar.....	5
2.6 Medarbejdere undtaget for at bidrage med en feriedag.....	5
2.7 Lønkompensation i en omstillingsperiode (6. – 12. april 2021)	5
2.8 Tvangslukkede	5
3. Brug af reserver og ansættelse af nye medarbejdere (herunder sæsonansatte).....	6
4. Perioden 9. december 2020 – 17. januar 2021	6
5. Etablering af lønkompensationsordning	7
6. Minimumskrav - Mindst 30%/51 ansatte skal være hjemsendt.....	7
7. Hvilke medarbejdere kan hjemsendes	8
8. Elever	9
9. Optælling af arbejdsdage	9
10. Hjemsendte må ikke arbejde.....	9
11. Genindkaldelse af medarbejdere ved uventede driftsmæssige behov.....	10
12. Aftaler om lønnedgang.....	11
13. Uddannelse i lønkompensationsperioden.....	11
14. Feriefridage og afspadsering	12
15. Opsigelse af medarbejdere.....	12
16. Kompensationen.....	12

17. Løn	14
18. Udtræden af lønkompensationsordning	15
19. Efterregulering/kontrol	15
20. Whistleblowerordning.....	16
21. Øvrige lønkompensationsperioder (historisk)	16
21.1 Nordjylland (6. – 26. november 2020).....	16
21.2 Tvangslukket i perioden 30. august – 8. december 2020	19
21.3 Perioden 9. marts – 29. august 2020.....	19
21.3.1 Underperioden 19. marts – 8. juli 2020	19
21.3.2 Underperioden 9. juli – 29. august 2020	21
Bilag A – Brev om fortsat hjemsendelse og varsling af feriedag/feriedage – ikke aftalt ferie før den 18. januar til afholdelse efter den 18. januar	24
Bilag B – Brev om fortsat hjemsendelse – ferie er aftalt før den 18. januar til afholdelse efter 18. januar ...	26
Bilag C – Varsling af feriedag/-dage med 1 dags varsel – Anvendes hvis ikke planlagt ferie	27
Bilag D – Hjemsendelsesbrev elever, der arbejder	29
Bilag E – Hjemsendelsesbrev elever, der ikke arbejder.....	30

1. Åbning for ansøgninger og ansøgningsfrister

- 8. marts – 5. april (12. april 2021)
 - Der er ikke åbnet for ansøgning endnu.
- 9. december – 7. marts 2021
 - "Genåbning" af lønkomensation.
 - Der kan søges [her](#).
 - Ansøgningsfristen er den 16. april 2021
- 6. november 2020 – 12. april 2021
 - Tvangslukkede.
 - Der må ikke være omsætning i perioden.
 - Der kan [endnu ikke søges efter forlængelse af restriktionerne til, læs mere her](#).
 - 9. april 2021, [denne forlænges, da restriktionerne er forlænget](#).

2. Perioden 18. januar – 5. april 2021 (12. april 2021)

Der blev den 14. januar 2021 indgået en ny trepartsaftale om forlængelse af lønkompositionsordningen, aftalen kan ses [her](#). Loven der understøtter trepartsaftalen blev vedtaget den 2. februar 2021 og indebærer følgende ændringer i perioden 18. januar – 5. april 2021 (12. april 2021) i forhold til den eksisterende lønkompositionsordning:

2.1 Bidrage med ferie og varsling

Fra den 18. januar 2021 kan virksomheden varsle 1 feriedag til afholdelse, for de første 21 kalenderdage, hvor en [fuldtidsmedarbejder](#) er omfattet af lønkomensation.

Efter medarbejderen har været hjemsendt i 21 kalenderdage, kan virksomheden, for hver yderligere 28 kalenderdage, medarbejderen er omfattet af lønkomensation, varsle yderligere 1 feriedag til afholdelse. Virksomheden kan første varsle den næste feriedag til afholdelse med en dags varsel, når virksomheden ved, at medarbejderen vil være hjemsendt på lønkomensation i 28 nye kalenderdage.

Virksomheden kan godt varsle dagen til afholdelse, inden den er optjent, men virksomheden løber da risikoen for, at medarbejderen faktisk optjener dagen.

Indkalder virksomheden medarbejderen til at arbejde, vil disse arbejdsdage fragå i opgørelsen af henholdsvis de 21 og 28 kalenderdage, og feriedagen kan så placeres, hvis antallet af hjemsendte kalenderdage senere opnås.

[Feriedagen, der kan varsles med 1 dag, tæller med som en dag, medarbejderen er hjemsendt med lønkomensation, uanset om virksomheden har en lønudgift for dagen. Der vil dog kun kunne modtages lønkomensation for dagen, hvis virksomheden har en lønudgift](#)

Medarbejderen kan dog maksimalt pålægges at bidrage med 5 feriedage. Arbejder medarbejderen imidlertid ikke 5 dage om ugen afholdes dagene forholdsmæssigt. Det er endnu uafklaret, hvordan der beregnes forholdsmæssigt, vi afventer en udmelding herom.

Feriedagen kan varsles til afholdelse med 1 dags varsel. Dette er en særlig fravigelse til ferieloven, overenskomster og individuelle aftaler. Med en dags varsel, forstås at virksomheden f.eks. om aftenen kan varsle, at næste dag er en feriedag (der er således ikke tale om et 24 timers varsel).

Feriedagen skal placeres i den periode, der modtages lønkompensation for. Hvis virksomheden ikke har benyttet muligheden for at varsle feriedagen med 1 dags varsel, før virksomhedens ret til lønkompensation for medarbejderen ophører, vil virksomheden ikke kunne gøre brug heraf.

Eksempel:

Virksomheden hjemsender en medarbejder på lønkompensation den 18. januar. Virksomheden kalder efterfølgende medarbejderen på arbejde i 3 dage, for derefter at hjemsende medarbejderen igen. Hvis medarbejderen fortsat er hjemsendt den 10. februar, har hjemsendelsen sammenlagt været i 21 kalenderdage, og virksomheden vil derfor være berettiget til at kræve, at medarbejderen bidrager med afvikling af 1 feriedag m.v.

Virksomheden kan godt have varslet ferien afholdt før den 10. februar, fordi de forventede, at medarbejderen var hjemsendt i 21 kalenderdage, men virksomheden kan også varsle ferien afholdt efter den 10. februar. Hvis medarbejderen efter den 10. februar er hjemsendt i sammenlagt yderligere 28 kalenderdage med lønkompensation, vil virksomheden på ny kunne varsle, at medarbejderen skal bidrage med yderligere 1 feriedag m.v.

Medarbejderen kan vælge, om feriedagen skal afholdes som optjent ferie, afspadsering eller anden opsparret frihed (f.eks. en feriefri dag). Virksomheden kan således ikke ensidigt bestemme, om feriedagen skal være ferie, hvis medarbejderen også har anden opsparret frihed. Yderligere kan det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, at der anvendes frihed, som medarbejderen endnu ikke har opsparret. Har medarbejderen ikke optjent ferie, afspadsering eller anden frihed til gode, kan virksomheden varsle feriedagen som tjenestefri uden løn.

2.2 Den optjente ferie

Det er Beskæftigelsesministeriets holdning, at efter den 1. september 2020 og den nye ferielov, er de første 10 feriedage, der optjenes, restferie. Derefter optjenes hovedferien, som skal placeres i hovedferieperioden 1. maj – 30. september og samlet. Bl.a. HK er ikke enige heri, og det forventes, at HK vil føre en sag herom.

Har medarbejderen brugt alt sin restferie, kan virksomheden ikke varsle den ene feriedag jf. lønkompensationsordningen som en feriedag. I stedet skal anvendes afspadsering eller anden optjent frihed (f.eks. en feriefri dag).

2.3 Indtræder først i lønkompensation fra den 18. januar

Hvis virksomheden først søger om lønkompensation for en periode, som begynder efter den 18. januar, kan virksomheden først varsle 1 feriedage med 1 dags varsel, når virksomheden ved, at medarbejderen vil være hjemsendt på lønkompensation i 28 kalenderdage (muligheden for de 21 dage falder således bort).

2.4 Allerede varslet eller aftalt ferie

Det forudsættes, at allerede varslet eller aftalt ferie m.v., som er fastlagt forud for den 17. januar, til afholdelse efter den 17. januar afholdes som planlagt, og indgår i de feriedage, medarbejderen kan bidrage med i lønkompensationsordningen, såfremt ferien mv. ligger i lønkompensationsperioden.

Eksempel

Hvis der allerede er aftalt en uges ferie til afholdelse på et tidspunkt fra og med den 18. januar frem til og med f.eks. den 7. februar efter ferielovens almindelige regler, vil virksomheden ikke efterfølgende kunne varsle ferie med 1 dags varsel efter reglerne i lønkompensationsordningen. Uanset hvor længe restriktionerne/lønkompensationsordningen løber.

Ferien kan også holdes, selvom der i forvejen var varslet mere end 5 dages ferie.

2.5 Ferie der varsles efter den 17. januar

Der kan varsles ferie på sædvanligvis med de almindelige varslingsfrister også selvom restriktionerne skulle blive forlænget, så ferien kommer til at ligge i en lønkompensationsperiode.

Ferie som aftales/varsles efter den 17. januar indgår ikke i beregningen af de maksimale 5 "feriedage", der kan varsles med 1 dags varsel.

2.6 Medarbejdere undtaget for at bidrage med en feriedag

Pligten til at bidrage med 1 dag gælder ikke for medarbejdere, der har aftalt lønnedgang som konsekvens af COVID-19.

Elever, lærlinge og praktikanter er fritaget for at bidrage med 1 dag.

2.7 Lønkomensation i en omstillingsperiode (6. – 12. april 2021)

Der vil efter restriktionernes ophør være en omstillingsperiode på 7 kalenderdage, hvor der fortsat skal kunne søges om lønkomensation (dvs. til og med 12. april 2021), hvis virksomheden kan dokumentere, at den har behov for dage til at omstille sig til at åbne igen.

Hjemsendte dage i omstillingsperioden tæller med i opgørelsen af 21/28 kalenderdage.

2.8 Tvangslukkede

Ovenstående gælder også for lønkompensationsordningen for tvangslukkede.

Vælg mellem lønkompensationsordninger

Den eksisterende lønkompensationsordning for tvangslukkede virksomheder er fortsat gældende. De tvangslukkede virksomheder kan vælge, om de fortsat ønsker at benytte sig af den særlige ordning for tvangslukkede (her må der bl.a. ikke være en omsætning), eller om de vil benytte den generelle lønkompensationsordning for perioden 9. december 2020 og så længe denne er gældende.

Hvis en virksomhed skifter fra ordningen for tvangslukkede til den midlertidige ordning, vil der for perioden 9. december 2020 – 3. januar 2021 blive modregnet tre kalenderdages lønkomensation.

Vælger en tvangslukket virksomhed at gå fra ordningen for tvangslukkede til den midlertidige ordning i perioden 9. december 2020 og så længe denne er gældende, kan en tvangslukket virksomhed genindtræde i ordningen for tvangslukkede, når den midlertidige lønkompensationsordning ophører.

Fordelen ved den midlertidige ordning (fra 9. december 2020) er, at virksomheden må have omsætning, hvilket virksomheden ikke må have på ordningen for tvangslukkede. For en virksomhed, som skifter fra ordningen for tvangslukkede, skal medarbejderen fortsat være

ansat før end virksomheden blev varslet tvangslukket, eller der blev indgået politisk aftale om tvangslukning, omfattende den pågældende virksomhed.

3. Brug af reserver og ansættelse af nye medarbejdere (herunder sæsonansatte)

Mange virksomheder står over for at skulle ansætte personale til sommersæsonen, som snart står for døren. Udfordringen er, at der er usikkerhed om, hvornår restriktionerne lettes, så der kan åbnes op.

Som udgangspunkt kan der godt indgås nye ansættelseskontrakter, men virksomheden skal være opmærksom på:

- Øvrige hjemsendte medarbejdere skal indkaldes før end nyansatte må begynde at arbejde. En undtagelse hertil er, at såfremt ingen af de hjemsendte medarbejdere kan udføre arbejdsopgaven, kan der til dette arbejde ansættes nye medarbejdere.
- Hvis der ikke bliver åbnet op, og virksomheden derfor ikke har brug for de nyansatte, vil virksomheden ikke kunne få lønkomensation for medarbejdere, som er ansat efter den 7. december 2020, og virksomheden vil miste lønkomensationen for de øvrige medarbejdere, hvis de afskediger medarbejdere, da dette vil være begrundet i økonomiske årsager.

HORESTA er opmærksom på ovenstående udfordringer, og har bedt om, at dette bliver taget op af parterne, der har indgået trepartsaftalen om lønkomensation.

Der må heller ikke anvendes reserver, før end hjemsendte medarbejdere er genindkaldt, en undtagelse hertil er, at hvis ingen af de hjemsendte medarbejdere kan udføre arbejdsopgaven.

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 arbejdsomfang.

4. Perioden 9. december 2020 – 17. januar 2021

I forhold til den tidligere lønkomensation (perioden 9. marts – 29. august 2020) er der følgende ændringer:

- Der kan søges om lønkomensation pr. p-numre eller for hele virksomheden. Hvis der søges om lønkomensation pr. p.nr. gælder kriterierne og vilkårene for det enkelte p.nr. og ikke for virksomheden samlet set.
- Medarbejderen skal være ansat før nedenstående dato, for at være omfattet af lønkomensation (skæringsdag for ansættelse):
 - For tvangslukkede p-numre – tidspunktet for varsel eller politisk aftale om tvangslukning dvs.
 - 7. december for følgende kommuner – Region Hovedstaden (undtagen Bornholm), Greve, Solrød, Faxe, Roskilde, Lejre, Slagelse, Vordingborg, Aarhus og Odense.
 - 9. december for følgende kommuner – resten af Region Sjælland, resten af Region Midtjylland, Vejle, Fredericia, Middelfart, Aalborg og Region Syddanmark.
 - 15. december – resten af Danmark
 - For ikke-tvangslukkede p-numre - den 7. december 2020

- Der kan ikke opnås kompensation for 3 dage i perioden 9. december 2020 – 3. januar 2021. Dagene beregnes ikke forholdsmæssigt, hvis ikke medarbejderen er hjemsendt i hele denne periode (9. december 2020 – 3. januar 2021). Virksomheden bestemmer selv, hvilke 3 dage, der ikke modtages kompensation for. Det kan f.eks. godt være dage, hvor medarbejderen arbejder.
- Der stilles ikke krav om afholdelse af ferie. Ferie eller fridage, der inden den 9. december er varslet eller aftalt afholdt i lønkompensationsperioden, forudsættes afholdt som planlagt. Det vil være i strid med ordningen at indgå individuel aftale med medarbejderen om, at allerede fastlagt ferie i julen 2020 udskydes til et andet tidspunkt efter den 3. januar 2021 med henblik på at modtage lønkompensation. Der kan ikke varsles ferie til afholdelse med 1 dages varsel, jf. de særlige regler herom i ferieloven.
- Opfyldelse af minimumskravet om 30%/51 ansatte opgøres for perioden 9. december 2020 – 7. februar 2021 (hvis virksomheden kun har hjemsendt i dele af perioden, sker opgørelsen for den del af perioden, der er hjemsendelse i).

Virksomheden kan benytte den nye lønkompensationsordning for 9. december 2020 og så længe denne er gældende uanset, om virksomheden har været omfattet af den tidligere lønkompensationsordning, og er udtrådt af denne.

For yderligere krav se nedenfor.

5. 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.

Arbejdsfordelingsordning

Virksomheden kan udtræde af en arbejdsfordelingsordning og derefter hjemsende medarbejderne i henhold til lønkompensationsordningen.

6. Minimumskrav - Mindst 30%/51 ansatte skal være hjemsendt

I 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.*

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.

7. Hvilke medarbejdere kan hjemsendes

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

Tiltrædelse efter skæringsdato for ansættelse

De medarbejdere, der kan omfattes af den nye lønkompositionsordning, (perioden 9. december 2020 og så længe denne er gældende) skal være ansat før nedenstående dato, for at være omfattet af lønkomensation (skæringsdag for ansættelse):

- For tvangslukkede p-numre – tidspunktet for varsel eller politisk aftale om tvangslukning dvs.
 - 7. december for følgende kommuner – Region Hovedstaden (undtagen Bornholm), Greve, Solrød, Faxe, Roskilde, Lejre, Slagelse, Vordingborg, Aarhus og Odense.
 - 9. december for følgende kommuner – resten af Region Sjælland, resten af Midtjylland, Vejle, Fredericia, Middelfart, Aalborg og Region Syddanmark.
 - 15. december – resten af Danmark
- For ikke-tvangslukkede virksomheder - den 7. december 2020

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

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 lønkomensation.

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 lønkomensation.

Medarbejdere, der har sagt op

Medarbejdere, der selv har opsagt deres stilling, kan i opsigelsesperioden omfattes af ordningen. Dette gælder også selvom virksomheden fritstiller medarbejderen.

Opsagte medarbejdere

Medarbejdere, der er opsagt af virksomheden forinden virksomheden indtrådte i lønkompositionsordningen, men endnu ikke er fratrukket, kan ikke hjemsendes med lønkomensation.

8. Elever

Eleverne er omfattet af muligheden for lønkompensation (for voksnelever 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.

Elever må modsat øvrige ansatte udføre sædvanlig arbejde, som ligger inden for uddannelsen, og der kan fortsat modtages lønkompensation for eleven.

Eleverne vil fortsat tælle med som hjemsendte.

Når elever er på skoleophold modtager virksomheden AUB-refusion, og kan således ikke få lønkompensation samtidig. Eleverne tæller dog fortsat med i opgørelse af hjemsendte.

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.

Elever er fritaget for at bidrage med dage i perioden fra 18. januar 2021 og så længe lønkompensationsordningen er gældende.

Relevant i 2020

Samtlige elever blev pr. 1. maj 2020 omfattet af et særligt løntilskud som automatisk udbetales til virksomheden. Løntilskudsordningen bortfaldt den 31. december 2020.

Såfremt virksomheden medtager elever i lønkompensation bortfalder løntilskuddet automatisk. Det er HORESTA's vurdering, at det for langt de fleste virksomheder er mere fordelagtigt, at medtager eleverne i lønkompensation, da lønkompensation giver samme tilskud på 90%, som det maksimale løntilskud.

Elever som fastholdes på løntilskud, tæller ikke med som hjemsendt.

9. Optælling af arbejdsdage

På virk.dk er der lagt en beregner ud for optælling af dage som er undtaget for lønkompensation. Beregneren findes i dette [link](#), hvorefter man vælger "Skemaer, skabeloner m.m." og derefter "antal dage undtaget".

10. 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.

11. Genindkaldelse af medarbejdere ved uventede driftsmæssige behov

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.

Medarbejdere er hjemsendt kan kaldes tilbage med en dags varsel, der er ikke tale om 24 timers varsel. Dvs. at virksomheden f.eks. om aftenen kan kalde en medarbejder ind til at møde om morgnen.

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

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.

12. Aftaler om lønnedgang

DA og FH har den 18. marts 2020 indgået en aftale om muligheden for at kombinere lønkompensation med aftaler om lønnedgang. Aftalen kan ses [her](#).

Udmeldingen fra DA har hidtil været, at aftaler om lønnedgang skulle være indgået forinden virksomheden gik ind i lønkompensationsordningen. Vi har fra DA den 15. januar 2021 fået oplyst, at aftale om lønnedgang kan indgås uafhængig af, om man er indtrådt i lønkompensationsordningen. Det er en forudsætning, at der er tale om en aftale med medarbejderrepræsentanten eller et flertal af de berørte medarbejdere.

En aftale om lønnedgang skal indgås på en sådan måde, at lønnedgangen for de enkelte lønmodtagere udmøntes på grundlag af saglige, ensartede og objektive kriterier indenfor overenskomstens rammer. Det er i den forbindelse vigtigt, at aftalen mellem virksomheden og gruppen af berørte lønmodtagere indgås ved en egentlig forhandling, eller dog på en sådan måde, at der for gruppen af berørte lønmodtagere er gennemsigtighed i processen, og klarhed over, på hvilke betingelser aftalen indgås.

Det kan godt aftales, at medarbejderne går forskelligt ned i løn, det skal blot fremgå af aftalen. Medarbejderen kan ikke få lavere løn end det, der fremgår af en eventuel overenskomst.

Hvis en medarbejder ikke ønsker at gå ned i løn, er situationen, som følger:

- Aftale om lønnedgang er indgået med en tillidsrepræsentant:
 - Medarbejderen vil være omfattet af aftalen om lønnedgang, ønsker medarbejderen ikke dette, må medarbejderen opsige sin stilling. Går medarbejderens opsigelsesperiode ind over perioden med lavere løn, skal medarbejderen have den lavere løn.
- Aftale om lønnedgang er indgået med et flertal af de berørte medarbejdere:
 - Er virksomheden endnu ikke omfattet af lønkompensation, kan virksomheden opsige medarbejderen. Hvis virksomheden allerede er omfattet af lønkompensationsordningen, kan virksomheden ikke opsige medarbejderen uden at miste lønkompensationen generelt fremad. Virksomheden vil være tvunget til at fortsætte med at betale medarbejderens hidtidige løn. Det anbefales derfor, at aftaler om lønnedgang forsøges indgået med tillidsrepræsentanter.

Virksomheden kan ikke ensidigt varsle lønnedgang for derefter at indtræde i lønkompensationsordningen.

Medarbejdere med aftalt lønning er fritaget for at bidrage med dage i perioden fra 18. januar 2021 og så længe lønkompensationsordningen er gældende.

13. 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.

14. Feriefridage og afspadsering

Der kan ikke varsles afholdelse af feriefridage og afspadsering i lønkompensationsperioden, ud over 1 dag i perioden 18. januar – 7. februar 2021 (det er da et krav, at medarbejderen ikke er hjemsendt i 21 dage, og ikke er omfattet af en aftale om lønnedgang), men det kan aftales afholdt.

15. 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.

16. 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.

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.

Funktionærlignende vilkår

Hvis en medarbejder ikke opfylder betingelserne i funktionærloven for at være funktionær, men f.eks. i sin kontrakt har fået vilkår efter funktionærloven, er lønkompensationen 90% dog med et max. på kr. 30.000,00.

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

Sygemeldte medarbejdere kan tælle med som hjemsendte under lønkompensationsordningen. Men 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.

Der gælder frem til den 31. marts 2021 en midlertidig ret til sygedagpenge (og dermed refusion for sygedagpenge, såfremt virksomheden betaler løn) fra første fraværdsdag for medarbejdere, der er smittet eller formodet smittet med COVID-19 samt personer, der er i selvisolation, fordi de er nærkontakt til en smittet. Retten til sygedagpenge og refusion gælder desuden medarbejdere, der vurderes at have øget risiko for et alvorligt sygdomsforløb ved smitte med COVID-19, samt forældre med børn, som enten er smittede med COVID-19 eller hjemsendt som nær kontakt.

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 2020 til 31. marts 2021 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.

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.

Vi er bekendt med, at nogen virksomheder oplyser, at de ikke kan søge lønkompensation for den feriegodtgørelse, ferieløn, ferietillæg, som knytter sig til lønnen i lønkommissionsperioden. DA har oplyst, at der vil blive rettet op på dette ved den endelige slutafregning. HORESTA har bragt dette op for bl.a. Erhvervsstyrelsen i et forsøg på at få rettet systemet til, så det kan indgå i acontoudbetalingen.

Statsstøtte

Der er et statsstøtteloft på lønkompensation for virksomheder, som har forbud mod at holde åbent og ordningerne, der omfattede virksomheder berørt af restriktioner i Nordjylland (men det gælder ikke øvrig lønkompensation). Loftet er for hver enkelt virksomhed (CVR) på 800.000 euro for lønkompensation indtil 30. juni 2021. Lønkompensation her ud over skal tilbagebetales.

Statsstøtteloftet gælder ikke det fulde kompensationsbeløb, men kun den del af kompensationen, der udbetales for den løn, der ligger mellem de 80 – 90 procent af den løn, der kompenseres for ikke-funktionærer og lærlinge/elever. Det vil sige, at kompensationen for funktionærer ikke medfører forbrug af statsstøtte(loftet).

En virksomhed, der har forbud mod at holde åbent, kan selv vælge, om den i perioden fra d. 9. december 2020 vil søge om kompensation på ordningen, som er målrettet virksomhederne med forbud mod at holde åbent, eller om den vil søge på den generelle ordning, som omfatter alle virksomheder i Danmark. Virksomheden vil være omfattet af de regler, der gælder den ordning den søger på i perioden. Det betyder, at den kompensation der udbetales til virksomheden i perioden, ikke vil være omfattet af statsstøtteloftet på 800.000 euro, hvis der søges på den generelle ordning.

Det er dog vigtigt at holde sig for øje, at støtteordningerne vedr. både faste omkostninger og kompensation til selvstændige er statsstøttegodkendt under samme bestemmelse EU's statsstøtteregler som lønkommissionsordningen for de tvangslukkede. Virksomhederne må derfor samlet set modtage 800.000 euro fra disse ordninger i perioden (kommissionen har meldt ud, at loftet på de 800.000 euro vil blive hævet til 1.800.000 euro frem til 31. december 2021).

17. 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. 2131 af 18. december 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 enten de 5 måneder fra 1. april 2020 til og med

31. august 2020, de seneste 3 måneder eller de seneste 12 måneders løn før ansøgningstidspunktet - 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. Hvis den i kontrakten aftalte løn afviger fra den beregnede gennemsnitlige løn, 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 lønkomensation 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 lønkomensation.

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.

18. Udtræden af lønkomensationsordning

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

19. Efterregulering/kontrol

Virksomheder, der har modtaget lønkomensation 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 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 lønkomensation, 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 lønkomensation 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 lønkomensation, end virksomheden var berettiget til.

20. 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.

21. Øvrige lønkompensationsperioder (historisk)

21.1 Nordjylland (6. – 26. november 2020)

Ordningen var gældende for perioden 6. – 26. november 2020. Der er åbnet op for ansøgninger. Ansøgningsfristen er den 24. december 2020.

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

Formålet med trepartsaftalen var at undgå afskedigelser af medarbejdere, og hjælpe virksomheder, som var 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 lønkomensation på baggrund af nedlukning af lokale arbejdssteder (p-numre), hvor det tidligere var på CVR nummer.

- Virksomheder der ikke var tvangslukkede, men **geografisk placeret i de 7 Nordjyske Kommuner**, får en lokal-lønkomensation, der var baseret på de hidtidige krav/grænser.
- Indførelse af **pendlerkompensationsordning** for medarbejdere, der krydsede en kommunegrænse fra en af de omfattede kommuner til en kommune uden for, for at komme på arbejde. Dette var også gældende for arbejdspladser, som var beliggende uden for de 7 berørte kommuner.

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

Medarbejderen kunne ikke samtidig være på lønkomensation og arbejdsfordeling.

De nye lønkomensationsordninger kunne benyttes af virksomheder, selvom virksomheden tidligere er udtrådt af en lønkomensationsordning.

Enheder geografisk placeret i Nordjylland

Den tidligere lønkomensationsordning blev genindført for perioden 6. november til og med 26. november 2020 for arbejdssteder beliggende i følgende kommuner:

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

Vær opmærksom på, at det ikke var et krav, at virksomheden skulle være tvangslukket.

Særlige forhold vedrørende genindførelse af lønkomensationen for Nordjylland:

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

Pendlerordning Nordjylland

Det var i perioden fra 6. november til og med 15. november 2020 muligt at søge om lønkomensation, hvis virksomhedens medarbejder skulle 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 kunne anvendes, hvis medarbejderen skulle rejse ud og ind af hele området af de 7 kommuner.

Der kan søges om lønkomensation til og med den 26. 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.
- Øvrige generelle krav og vilkår vedrørende lønkompensation er gældende

Lønkompositionen udgør 75% af de samlede lønudgifter for funktionærer, for ikke-funktionærer udgør lønkompositionen 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.

Opsigelser Nordjylland

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.

Genindkaldelse af medarbejdere

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

21.2 Tvangslukket i perioden 30. august – 8. december 2020

I perioden 30. august – 8. december 2020 er det kun virksomheder, der har forbud mod at holde åbent, der kan søge om lønkompensation (undtaget herfor var den særlige ordning for Nordjylland).

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

Vær særligt opmærksom på følgende ændringer i forhold til den tidligere lønkompensation:

- Den gennemsnitlige løn beregnes på baggrund af de seneste 5 måneders fra 1. april – 31. august 2020.
- Betingelsen om, at minimum 30% eller mere end 50 af virksomhedens ansatte, skal være hjemsendt, opgøres særskilt for perioden 30. august og så længe, virksomheden er omfattet af forbuddet om at holde åbent.
- Virksomheder, der søger om lønkompensation for perioden 30. august – 8. december 2020, må ikke 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.

21.3 Perioden 9. marts – 29. august 2020

Aftalen er tidsbegrænset og var i første omgang gældende for perioden 9. marts til 8. juni, men er efterfølgende blevet forlænget til af to omgange først til den 8. juli og derefter til den 29. august. Der skal genansøges om forlængelse for henholdsvis perioden 9. juni - 8. juli, og perioden 9. juli – 29. august.

Lønkompensationsperioden skal ses som en samlet periode – 9. marts – 29. august.

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.

Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020.

Organisationsaftale mellem 3F og HORESTA

Virksomheden kan overgå til hjemsendelse med lønkompensation efter trepartsaftalen 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.

21.3.1 Underperioden 19. marts – 8. juli 2020

Er medarbejderen hjemsendt i 3 måneder eller mere i perioden 9. marts – 8. juli kan virksomheden kræve, at medarbejderen bidrager 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 fra den 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, afspadsering 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.

Elever

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

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.

21.3.2 Underperioden 9. juli – 29. august 2020

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.

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).

Afspadsering

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

Løn

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 afspadsering. 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.

Forlængelse til den 29. august 2020

Lønkompensationsperioden skal ses som en samlet periode i perioden 9. marts – 29. august.

Forlængelsen indebærer, at der 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).

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 lønkompressionsperioden 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 kunne søge om lønkompression helt tilbage fra 9. marts, hvis de opfyldte betingelserne, og de kunne søge om at indtræde senere, herunder f.eks. i den seneste forlængelse.

3 uger uden lønkompression

I perioden fra 9. juli til 29. august kan virksomheden ikke modtage lønkompression i en 3-ugers periode (21 dage). Der fradrages 3 ugers lønkompression, uanset om virksomheden gør brug af lønkompression 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 lønkompression, 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 afspadsring, kan virksomheden modtage lønkompression, 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 lønkompression.

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.

Elever

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.

Bilag A – Brev om fortsat hjemsendelse og varsling af feriedag/feriedage – ikke aftalt ferie før den 18. januar til afholdelse efter den 18. januar

DER KAN VARSLES 1 FERIEDAG, NÅR MEDARBEJDEREN STÅR TIL AT SKULLE VÆRE HJEMSENDT I 21 KALENDERDAGE, OG YDERLIGERE 1 FERIEDAG FOR HVER YDERLIGERE 28 KALENDERDAGE MEDARBEJDEREN SKAL VÆRE HJEMSENDT.

[Navn]

[Adresse]

[dato]

Forlængelse af hjemsendelse med lønkompensation

Da vi fortsat har arbejdsmangel som følge af COVID-19, og vi ikke har andet arbejde til dig p.t., som du kan udføre i stedet, er vi nødt til at forlænge din hjemsendelse foreløbig til og med den [5. april 2021] i henhold til trepartsaftalen om lønkompensation.

Da du står til at skulle være hjemsendt i yderligere [ANTAL] kalenderdage, skal du som en del af lønkompensationsordningen bidrage økonomisk med [ANTAL dag/dage]. [FOR DELTIDSANSATTE ER DET FORHOLDSMÆSSIGT]. [Denne dag/Disse dage] skal afholdes den [dato/datoer].

Du kan selv vælge, om du vil benytte en optjent ferie, afspadsering eller feriefridage. Du skal senest den [dato] meddele os, hvad du vil bruge til afholdelse af [dagen/dagene].

Hører vi ikke fra dig, vil vi trække [dagen/dagene] som ferie. Har du ikke ferie til gode, vil vi anvende optjent afspadsering. Har du ikke afspadsering til gode, vil vi anvende [ANTAL feriefridag/feriefridage]. Har du hverken ferie, afspadsering eller feriefridage til gode, vil du blive trukket i løn. [DER KAN BYTTES RUNDT PÅ RÆKKEFØLGEN AF, HVAD I VIL ANVENDE FØRST]

Du får under hjemsendelsen din sædvanlige løn udbetalt, men skal ikke udføre arbejde. [HVIS I ALLEREDE PÅ HJEMSENDELSESTIDSPUNKTET VED, AT MEDARBEJDEREN SKAL UDFØRE ARBEJDE NOGEN DAGE, SKAL DETTE ANFØRES OG BESKRIVES HER, EVENTUELT MED ANFØRELSE AF TIDSPUNKTER ELLER VED HENVISNING TIL EN VAGTPLAN]

Skulle situationen ændre sig, skal du være klar til at blive kaldt på arbejde med 1 dags varsel (undtaget herfor er din ferieperiode).

I hjemsendelsesperioden har du pligt til at udvise loyalitet over for virksomheden.

Du bedes per e-mail til os bekræfte modtagelsen af dette [brev/denne e-mail].

Med venlig hilsen
[Virksomheden]

[Navn]

Bilag B – Brev om fortsat hjemsendelse – ferie er aftalt før den 18. januar til afholdelse efter 18. januar

[Navn]

[Adresse]

[dato]

Forlængelse af hjemsendelse med lønkompensation

Da vi fortsat har arbejdsmangel som følge af COVID-19, og vi ikke har andet arbejde til dig p.t., som du kan udføre i stedet, er vi derfor nødt til at forlænge din hjemsendelse foreløbig til og med [5. april 2021] i henhold til trepartsaftalen om lønkompensation.

Planlagt ferie til afholdelse i hjemsendelsesperioden fastholdes.

Du får under hjemsendelsen din sædvanlige løn udbetalt, men skal ikke udføre arbejde. [HVIS I ALLEREDE PÅ HJEMSENDELSESTIDSPUNKTET VED, AT MEDARBEJDEREN SKAL UDFØRE ARBEJDE NOGEN DAGE, SKAL DETTE ANFØRES OG BESKRIVES HER, EVENTUELT MED ANFØRELSE AF TIDSPUNKTER ELLER VED HENVISNING TIL EN VAGTPLAN]

Skulle situationen ændre sig, skal du være klar til at blive kaldt på arbejde med 1 dags varsel [(undtaget herfor er din ferieperiode)].

I hjemsendelsesperioden har du pligt til at udvise loyalitet over for virksomheden.

Du bedes per e-mail til os bekræfte modtagelsen af dette [brev/denne e-mail].

Med venlig hilsen

[Virksomheden]

Bilag C – Varsling af feriedag/-dage med 1 dags varsel – Anvendes hvis ikke planlagt ferie

[Navn]

[Adresse]

[dato]

Varsling af feriedag under lønkompensation

Vi har den [dato] orienteret dig om, at du er hjemsendt på lønkompensation.

Da du står til at skulle være hjemsendt i yderligere [ANTAL] kalenderdage, skal du som en del af lønkompensationsordningen bidrage økonomisk med [ANTAL dag/dage]. [FOR DELTIDSANSATTE ER DET FORHOLDSMÆSSIGT]. [Denne dag/Disse dage] skal afholdes den [dato/datoer].

Du kan selv vælge, om du vil benytte en optjent ferie, afspadsring eller feriefridage. Du skal senest den [dato] meddele os, hvad du vil bruge til afholdelse af [dagen/dagene].

Hører vi ikke fra dig, vil vi trække [dagen/dagene] som ferie. Har du ikke ferie til gode, vil vi anvende optjent afspadsring. Har du ikke afspadsring til gode, vil vi anvende [ANTAL feriefridag/feriefridage]. Har du hverken ferie, afspadsring eller feriefridage til gode, vil du blive trukket i løn. [DER KAN BYTTES RUNDT PÅ RÆKKEFØLGEN AF, HVAD I VIL ANVENDE FØRST]

Du får under hjemsendelsen din sædvanlige løn udbetalt, men skal ikke udføre arbejde. [HVIS I ALLEREDE PÅ HJEMSENDELSESTIDSPUNKTET VED, AT MEDARBEJDEREN SKAL UDFØRE ARBEJDE NOGEN DAGE, SKAL DETTE ANFØRES OG BESKRIVES HER, EVENTUELT MED ANFØRELSE AF TIDSPUNKTER ELLER VED HENVISNING TIL EN VAGTPLAN]

Skulle situationen ændre sig, skal du være klar til at blive kaldt på arbejde med 1 dags varsel (undtaget herfor er din ferieperiode).

I hjemsendelsesperioden har du pligt til at udvise loyalitet over for virksomheden.

Du bedes per e-mail til os bekræfte modtagelsen af dette [brev/denne e-mail].

Med venlig hilsen

[Virksomheden]

[Navn]
[Navn]

Bilag D – Hjemsendelsesbrev elever, der arbejder

[Navn]

[Adresse]

[dato]

Trepartsaftale af 10. december 2020 om hjemsendelse med lønkompensation

Vi har fra den [dato – TIDLIGST DEN 9. DECEMBER 2020] til og med den [dato – SENEST DEN 5. april 2021] valgt at hjemsende nogen af dine kollegaer på lønkompensation i henhold til trepartsaftalen om lønkompensation. Du vil fra samme dato være omfattet af lønkompensationsordningen, men da du er elev, skal du fortsat møde på arbejde i henhold til din vagtplan og vi vil opretholde vores uddannelsesansvar i henhold til din uddannelsesaftale.

Du får under lønkompensationsordningen din sædvanlige løn udbetalt.

[[ANVENDES KUN HVIS FERIE I HJEMSENDELSESPERIODEN] Planlagt ferie til afholdelse i lønkompensationsperioden fastholdes.]

Skulle situationen ændre sig, skal du være klar til at blive kaldt på arbejde med 1 dags varsel [(undtaget herfor er din ferieperiode)]. [HVIS I ALLEREDE PÅ HJEMSENDELSESTIDSPUNKTET VED, AT ELEVEN SKAL UDFØRE ARBEJDE NOGEN DAGE, SKAL DETTE ANFØRES OG BESKRIVES HER, EVENTUELT MED ANFØRELSE AF TIDSPUNKTER ELLER VED HENVISNING TIL EN VAGTPLAN]

Du bedes per e-mail til os bekræfte modtagelsen af dette [brev/denne e-mail].

Med venlig hilsen
[Virksomheden]

[Navn]

Bilag E – Hjemsendelsesbrev elever, der ikke arbejder

[Navn]

[Adresse]

[dato]

Hjemsendelse med lønkompensation

Vi har fra den [dato – TIDLIGST DEN 9. DECEMBER 2020] til og med den [dato – 5. april 2021] valgt at hjemsende dig på lønkompensation i henhold til trepartsaftalen om lønkompensation. Det er vi nødsaget til, da din oplæringsansvarlig også er hjemsendt. Du vil fra samme dato være omfattet af lønkompensationsordningen. Din hjemsendelse vil ikke automatisk føre til forlængelse af din uddannelsestid, og vi vil fastholde vores uddannelsesansvar i henhold til din uddannelsesaftale.

[[ANVENDES KUN HVIS FERIE I HJEMSENDELSESPERIODEN] Planlagt ferie til afholdelse i lønkompensationsperioden fastholdes.]

Du får under lønkompensationsordningen din sædvanlige løn udbetalt.

I hjemsendelsesperioden har du pligt til at udvise loyalitet over for virksomheden.

Skulle situationen ændre sig, skal du være klar til at blive kaldt på arbejde med 1 dags varsel [(undtaget herfor er din ferieperiode)].

Du bedes per e-mail til os bekræfte modtagelsen af dette [brev/denne e-mail].

Med venlig hilsen

[Virksomheden]

[Navn]