

COVID-19: Midlertidig lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere

PUBLICERET
30 Mar 2020

Folketinget vedtog den 24. marts loven, der implementerer trepartsaftalen om en tidsbegrænset lønkompensation til private virksomheder, der pga. COVID-19's påvirkning står over for at skulle foretage afskedigelser af mindst 30 % af personalet eller mere end 50 medarbejdere. Samtidig kan virksomheder nu ansøge om at benytte ordningen. Vi giver dig et overblik over loven og betingelserne for at søge i denne artikel.

Aftalen gør det muligt for private virksomheder at få lønkompensation med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts til og med den 9. juni 2020.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter blev mandag den 30. marts enige om med tilbagevirkende kraft at hæve loftet for lønkompensation for funktionærer fra 23.000 kr. til 30.000 kr. og for ikke-funktionærer fra 26.000 kr. til 30.000 kr. Der er ikke aftalt yderligere ændringer af den midlertidige ordning.

DEN MIDLERTIDIGE ORDNING'S HOVOEDINDHOLD:

- Lønkompensationsordningen kan anvendes af alle private virksomheder, der er registreret i CVR-registeret og som står overfor at skulle varsle afskedigelser i Danmark af minimum 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 medarbejdere.
- Staten betaler lønkompensation for det antal medarbejdere, virksomheden hjemsender i stedet for at afskedige som følge af COVID-19. Ordningen omfatter kun medarbejdere med arbejdssted i Danmark.
- Medarbejderne hjemsendes med fuld løn og må ikke arbejde under hjemsendelsen.
- Lønkompensationen er betinget af, at virksomheden fravælger eksisterende muligheder for at hjemsende medarbejdere uden løn.
- Virksomheden modtager lønkompensation på op til 75 % for de omfattede medarbejdere, der er funktionæransatte, dog maksimalt 30.000 kr. om måneden.

- For ikke-funktionærer kan lønkomensationen udgøre 90 %, dog maksimalt 30.000 kr.
- Hjemsendelse kan ske med 1 dags varsel, og lønkompositionsperioden starter ved hjemsendelsen af den første fyringstruede medarbejder og afsluttes fra den dag, hvor virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager, eller ved ordningens udløb.
- Etablering af en lønkompositionsordning kan ske uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning eller anden aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver.
- Det er muligt at kalde medarbejderne, der er hjemsendt, på arbejde, og så hjemsende dem igen senere. Virksomheden skal dog efter alt at dømme efter vejledningerne på området holde sig over de 30 % eller 50 medarbejdere i perioden.

MEDARBEJDERE BETALER SELV FOR 5 DAGE I KOMPENSATIONSPERIODEN

Den enkelte medarbejder, der er omfattet af lønkompositionsordningen, modtager ikke løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hele hjemsendelsesperioden. Disse fem dage skal medarbejderen i princippet selv betale, også når der er tale om ferie med løn. I det tilfælde nedskrives virksomhedens løbende feriepengeforpligtelser over for medarbejderen.

Medarbejderen kan vælge, om de 5 dage skal afholdes som tilgodehavende ferie og/eller afspadsering eller anden ordning på virksomheden, fx fleks tid eller feriefridage. Hvis medarbejderen ikke har ferie eller afspadsering til gode, kan medarbejderen holde tjenestefri uden løn eller anvende 5 feriedage fra det nye ferieår.

Arbejdsgiver fastsætter hvornår dagene skal ligge, men de skal placeres forholdsmæssigt inden for hjemsendelsesperioden fx som 2 dage i første måned, 2 dage i anden måned og 1 dag i tredje måned. Arbejdsgiver skal så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønsker til placering af dagene.

Ferie, afspadsering mv., der er afviklet i den periode, der er søgt om lønkomensation, indgår i opgørelsen af de 5 arbejdsdage.

For medarbejdere, der bliver hjemsendt i kortere perioder end 3 måneder, opgøres dagene forholdsmæssigt i forhold til længden af den konkrete hjemsendelsesperiode.

Hvis et flertal af de berørte medarbejdere eller en medarbejderrepræsentant har indgået aftale med virksomheden om lønnedgang forinden ansøgningen om lønkomensation, skal medarbejderen ikke afholde de 5 dage. Aftalen om lønnedgang skal være indgået som en konsekvens af COVID-19.

Såfremt hjemsendelsen afbrydes, fordi medarbejderen genoptager arbejdet eller ophører i ansættelsesforholdet, indtræder medarbejderen i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen.

DOKUMENTATIONSKRAV OG ANSØGNING

Virksomheden skal ansøge om lønkompensation hos Erhvervsstyrelsen. Der er netop åbnet op for ansøgninger på Virksomhedsguiden.

Lønkompensationen udbetales på baggrund af virksomhedernes oplysninger om det antal medarbejdere, der er fyringstruede som følge af COVID-19-situationen, men som i stedet for afskedigelse bliver hjemsendt.

Herudover skal virksomheden blandt andet oplyse om medarbejdernes beskæftigelsesgrad, medarbejdernes løn, perioden for hjemsendelse samt tro- og love-erklæring på, at de indsendte oplysninger er rigtige. Medarbejderne skal i ansøgningen og den efterfølgende revision registreres på CPR-nummer.

Virksomheden skal angive og begrunde, i hvilken periode virksomheden forventer arbejdsmangel. Dog kan virksomheden maksimalt ansøge om lønkompensation i en periode på tre måneder, som er påbegyndt tidligst den 9. marts 2020 og som afsluttes senest 9. juni 2020.

Virksomheder kan som udgangspunkt søge om lønkompensation én gang i perioden fra 9. marts til og med 9. juni. Får virksomheden efter ansøgningen behov for yderligere hjemsendelser end først antaget, kan der dog søges om lønkompensation igen.

DOKUMENTATIONSKRAV EFTER UDBETALING AF LØNKOMPENSATION

Efter virksomheden har fået udbetalt lønkompensation, skal virksomheden dokumentere medarbejdernes lønniveau, at medarbejderne har været ansat før den 9. marts 2020, og at virksomheden har hjemsendt de omfattede medarbejdere i den angivne periode.

Erhvervsstyrelsen vil pålægge enhver virksomhed at anvende revisorbistand. Endvidere kan der kræves revisorbistand i forhold til allerede indsendt dokumentation.

FOR VIRKSOMHEDER, DER ALLEREDE HAR SENDT MEDARBEJDERE HJEM

Ud over ovenstående hjælpepakke har både arbejdsmarkedets

parter og flere private virksomheder indgået aftale om, at virksomheder kan sende medarbejdere hjem uden ret til løn frem til ultimo marts 2020.

Det er ikke muligt at benytte sig af flere ordninger på samme tid, hvorfor virksomhederne skal overveje, hvilken ordning der økonomisk giver bedst mening - både på kort og lang sigt.

Ophævelse af en hjemsendelse uden løn påfører alene virksomheden den merudgift, der svarer til forskellen mellem det beløb, virksomheden kan få refunderet og op til fuld løn.

FOR VIRKSOMHEDER, DER ALLEREDE HAR OPSAGT MEDARBEJDERE ELLER OPSIGER UNDER LØNKOMPENSATION

Virksomheder kan godt modtage lønkompensation, selvom der allerede er opsagt medarbejdere som følge af COVID-19. Dog kan virksomheden ikke modtage lønkompensation for de allerede opsagte medarbejdere, og det er alene muligt at modtage kompensation for perioden efter opsigelserne har fundet sted.

Såfremt virksomheden under perioden med modtagelse af lønkompensationen foretager afskedigelser som følge af økonomiske årsager, stopper lønkompensationen for hele virksomheden. Virksomheden skal dog ikke tilbagebetale allerede modtaget kompensation.

Du kan læse loven her og aktstykket, som indeholder mange forklarende noter her.

Det er med lønkompensationsordningen og det seneste forslag om justering af denne regeringens og arbejdsmarkedets parter håb, at de danske virksomheder vil udskyde eventuelle beslutninger om afskedigelser af større omfang og fastholde medarbejderne i ansættelse igennem den nuværende krise.

Lund Elmer Sandager følger situationen på tæt hold og giver dig løbende opdateringer. Hvis du har spørgsmål til de midlertidige regler eller andre arbejdsretlige spørgsmål, så kontakt vores specialister partner, advokat Michael Møller Nielsen, advokat Julie Flindt Rasmussen, advokatfuldmægtig Marta Valgreen Knudsen og advokatfuldmægtig Nikolaj Sommers Gjettermann.

Denne artikel er en viderebearbejdelse af Lund Elmer Sandagers tidligere artikler om emnet.

KONTAKT



Michael Møller Nielsen

partner, advokat (L)

Michael Møller Nielsen leder ansættelsesretsafdelingen. Han rådgiver om alle former for ansættelsesretlige udfordringer, bl.a. direktørkontrakter, overenskomstforhold, konkurrencebegrænsende aftaler og individuelle...

