

Notat

Fleksibiliteten i lønkompensationsordningen

Baggrund

Lønkompensationsordningen rummer en stor grad af fleksibilitet for virksomhederne, men i takt med at mange virksomheder lukker mere og mere op, rejser spørgsmålene sig i forhold til, hvordan man helt eller delvist udtræder af lønkompensationsordningen, efterhånden som virksomhederne får behov for at kalde medarbejdere tilbage på arbejde, eller hvis der opstår behov for at op-sige medarbejdere af økonomiske årsager.

Notatet beskriver den fleksibilitet, som virksomhederne efter Dansk Erhvervs vurdering har mulighed for at gøre brug af under lønkompensationsordningen, samt om man kan træde ud af ordningen før udløbet af den ansøgte periode. Notatet er opdateret på basis af den viden, herunder udtalelser fra Erhvervsstyrelsen og Beskæftigelsesministeriet, som Dansk Erhverv er i besiddelse af pr. 14. maj 2020. Notatet vil blive uddybet/ændret, efterhånden som der kommer yderligere svar fra myndighederne.

Du kan i øvrigt læse mere om lønkompensationsordningen i Dansk Erhvervs vejledning herom. Du finder den på vores hjemmeside www.danskerhverv.dk.

Betingelserne for at anvende ordningen - indgangskriterierne

Anvendelse af lønkompensationsordningen forudsætter, at virksomheden er ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19/coronavirus, og står over for større afskedigelser som følge deraf.

Det er et krav, at virksomheden hjemsender enten minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte.

Kravet om minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte opgøres som et gennemsnit over den periode, som virksomheden ansøger/har ansøgt om lønkompensation for (kompensationsperioden), fx fra 9. marts til 8. juni 2020.

Behov for genindkaldelser i lønkompensationsperioden

Planlagte genindkaldelser på ansøgningstidspunktet

Virksomheden kan fra start vælge at planlægge hjemsendelsen af medarbejderne således, at flere ansatte hjemsendes i en del af kompensationsperioden, og færre ansatte hjemsendes i en anden

del af perioden. Det gennemsnitlige antal hjemsendte skal ved en sådan plan dog altid udgøre minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte, beregnet for den ansøgte periode.

Erhvervsstyrelsen har oplyst, at en virksomhed, der allerede på ansøgningstidspunktet ved, at den får behov for at genindkalde nogle af de hjemsendte medarbejdere i den angivne kompensationsperiode, skal angive i ansøgningen, hvor mange hele dage virksomheden planlægger at genindkalde medarbejderne.

Kompensationsbeløbet vil herefter blive beregnet på baggrund af den angivne kompensationsperiode, eksklusivt det antal dage, som virksomheden har angivet, at den forventer at genindkalde de pågældende medarbejdere.

Eksempler:

- En virksomhed kan i forbindelse med sin ansøgning fastlægge en plan, hvorefter en eller flere medarbejdere udfører arbejde i en eller flere dele af hjemsendelsesperioden, så længe det gennemsnitlige antal hjemsendte i planen er minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte.
- En virksomhed kan for lønkompressionsperioden opdele de omfattede medarbejdere i to grupper, hvoraf den ene gruppe f.eks. er hjemsendt i alle lige uger og arbejder i alle ulige uger. Den anden gruppe er i så fald hjemsendt i alle ulige uger og arbejder i alle lige uger. En opdeling skal overholde kravet om, at der i gennemsnit hjemsendes minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte.

Midlertidige genindkaldelser

I forbindelse med vedtagelse af loven, er det oprindeligt angivet, at virksomheden kan tilbagekalde hjemsendte medarbejdere i en periode, hvis der opstår uventede driftsmæssige behov, som skyldes særlige omstændigheder. I tilfælde af sådanne midlertidige tilbagekaldelser er det ikke en betingelse, at indgangskravet er opfyldt over hele perioden. Indgangskravet beregnes i den situation eksklusivt perioder med tilbagekaldelserne. Virksomhedens lønkompression reduceres i så fald forholdsmæssigt i hele, påbegyndte arbejdsdage, uanset arbejdets daglige timetal.

Erhvervsstyrelsen har tidligere angivet, at uventede, driftsmæssige behov fx kan være, hvis virksomheden modtager uventede ordrer. Dansk Erhverv vurderer også, at det kan være ved et pludseligt behov for afløsning på grund af sygdom eller andre uventede forhold. Såfremt der måtte opstå andre situationer, og virksomheden risikerer at komme under grænsen (30 % eller mere end 50 medarbejdere) eller forholdet ikke vurderes som et uventet driftsmæssigt behov, anbefales det at kontakte Erhvervsstyrelsen inden hjemkaldelse af medarbejderen til arbejde i virksomheden.

Erhvervsstyrelsen har efterfølgende tilkendegivet, at det er muligt at genindkalde medarbejdere, så længe indgangskriterierne er opfyldt som et gennemsnit over den samlede lønkompressionsperiode. Først hvis virksomheden i forbindelse med genindkaldelsen kommer under gennemsnittet, vil Erhvervsstyrelsen bede virksomheden om at dokumentere behovet.

Opsigelser i lønkompensationsperioden

Hvis virksomheden foretager en økonomisk begrundet opsigelse af en – hjemsendt eller ikke-hjemsendt – medarbejder i lønkompensationsperioden, vil virksomheden ikke længere opfylde grundbetingelsen for at være i lønkompensationsordningen.

Beskæftigelsesministeren har oplyst, at konsekvensen af en opsigelse af økonomiske årsager i løbet af den ansøgte lønkompensationsperiode, er, at virksomheden mister retten til lønkompensation fra tidspunktet for afgivelsen af opsigelsen, således at allerede modtaget lønkompensation for den resterende del af den ansøgte kompensationsperiode skal tilbagebetales. Lønkompensation til og med tidspunktet for afgivelse af opsigelsen skal derimod ikke tilbagebetales.

Virksomheden har herefter ikke mulighed for at genindtræde i lønkompensationsordningen på et senere tidspunkt.

Opsigelser begrundet i medarbejderens misligholdelse eller andre forhold, som beror på medarbejderen, indebærer ikke, at virksomheden mister sin ret til lønkompensation – formentlig heller ikke selvom opsigelsen betyder, at virksomheden ikke kan opfylde indgangskriterierne beregnet som et gennemsnit over kompensationsperioden. Det er naturligvis et bevisspørgsmål, om en opsigelse er begrundet i økonomiske eller medarbejderens forhold. Dansk Erhverv anbefaler derfor, at man er ekstra påpasselig med dokumentationen for, at en eventuel opsigelse er begrundet i medarbejderens forhold.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at der kan ske opsigelse i medfør af funktionærlovens 120-dages-regel, da det ikke anses for en opsigelse begrundet i økonomiske årsager. Erhvervsstyrelsen har rejst tvivl herom, hvorfor vi sammen med Dansk Arbejdsgiverforening har anmodet Beskæftigelsesministeriet om at bekræfte vores vurdering.

Det er ligeledes Dansk Erhvervs vurdering, at der som udgangspunkt kan opsiges i prøveperioden, hvis det ikke skyldes økonomiske årsager. Dansk Erhverv anbefaler, at virksomhederne i den situation sikrer sig dokumentation for, at opsigelsen ikke er begrundet i økonomiske forhold, f.eks. ved udarbejdelse af advarsler, samtalereferater mv. Erhvervsstyrelsen har også rejst tvivl herom, hvorfor vi sammen med Dansk Arbejdsgiverforening har anmodet Beskæftigelsesministeriet om at bekræfte vores vurdering.

Beskæftigelsesministeriet vurderer, at når en virksomhed iværksætter proceduren efter lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, anses det ikke som en afskedigelse, når man indleder forhandlinger med lønmodtagerne efter lovens § 5. Der vil således stadig være ret til lønkompensation under forhandlingerne. Derimod vurderer ministeriet, at man ikke længere opfylder betingelserne for lønkompensationen, når virksomheden efter forhandlingerne sender en meddelelse til beskæftigelsesrådet, jf. lovens § 7, om at man agter at gennemføre afskedigelserne.

Udtræden af lønkompensationsordningen før udløbet af den ansøgte periode som følge af driftsmæssige behov

Hvis virksomheden får behov for at genindkalde alle medarbejderne før udløbet af den periode, som virksomheden har ansøgt om lønkompensation for, har Erhvervsstyrelsen oplyst, at lønkompensationen stopper fra det tidspunkt, hvor tilbagekaldelsen sker, og at de ikke vil kræve tilbagebetaling af lønkompensationen for perioden forud for genindkaldelsen, hvis virksomheden har en "god grund" til at tilbagekalde medarbejderne. Erhvervsstyrelsen har netop oplyst, at en "god grund" fx kan være, at virksomheden har fået ordrer, som den ikke havde forudset eller anden øget økonomisk aktivitet.

Erhvervsstyrelsen har også oplyst, at efterreguleringen af den udbetalte lønkompensation først vil ske efter ordningens udløb.

Løbende, permanent hjemtagelse af medarbejderne i den ansøgte lønkompensationsperiode

Erhvervsstyrelsen har netop udtalt sig om den situation, hvor en virksomhed har brug for permanent at genindkalde medarbejdere på lønkompensation, efterhånden som samfundet åbner op igen.

Erhvervsstyrelsen udtaler, at virksomheder, der allerede har fået godkendt en ansøgning om lønkompensation, har mulighed for at genindkalde enkelte eller alle medarbejdere i hjemsendelsesperioden. Hvis virksomheden genindkalder medarbejdere, vil den stadig være omfattet af kravet om, at mindst 30% af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte skal være hjemsendt målt som et gennemsnit over den periode, virksomheden har søgt om lønkompensation for.

Hvis genindkaldelsen fører til, at virksomhederne falder under indgangskriteriet, kan den blive bedt om at dokumentere behovet for at genindkalde medarbejderne, fx fordi virksomheden har fået ordrer, som den ikke havde forudset, eller ved anden øget økonomisk aktivitet. Hvis virksomheden kan dokumentere behovet, vil virksomheden fortsat være berettiget til lønkompensation, selvom man falder under kriteriet om 30% af medarbejderne eller mere end 50 ansatte i gennemsnit.

Erhvervsstyrelsen oplyser desuden, at det ikke er muligt at udtræde af ordningen før udløbet af den ansøgte periode. Hvis virksomheden genindkalder medarbejdere, skal virksomheden tilbagebetale kompensationen for de dage, hvor medarbejderne er kaldt tilbage på arbejde. Det vil blive afdækket i den efterfølgende kontrolfase, hvor meget virksomheden skal tilbagebetale.