

Vejledning om lønkompensation

Indhold

Formålet med aftalen	3
Gælder for private virksomheder	3
Står over for større afskedigelser af økonomiske årsager	4
Skattelyværnet	5
Hjemsendelser med løn	5
Skabeloner	6
Forbud mod afskedigelse mv.	6
CVR-nummeret definerer virksomheden	7
Indgangskriterierne og kombinationsmuligheder mv.	8
Hvilke medarbejdere kan hjemsendes?	10
Særligt om elever og lærlinge	11
Afskedigelser forud for indtrædelse i lønkompensationsordningen	12
Kan der indgås aftaler om lønnedgang?	12
Lønkompensationsperioden	13
Udtræden af lønkompensationsordningen før udløbet af den ansøgte periode som følge af driftsmæssige behov	14
Løbende, permanent hjemtagelse af medarbejderne i den ansøgte lønkompensationsperiode	14
Kompensationen	15
Medarbejderens bibeskæftigelse/anden beskæftigelse i hjemsendelsesperioden	16
Uddannelse i lønkompensationsperioden	16
Fem egenbetalte dage (ferie og afspadsering)	17

Tre ugers ferie i perioden 9. juli til 29. august 2020	
– maksimalt en måneds lønkompensation	18
Varsling af de tre ugers ferie – forkortet varsel	19
Ændring af allerede planlagt ferie	20
Øvrig ferie i perioden 9. juli – 29. august 2020	20
Ansøgningen	20
Whistleblowerordningen	21
Kontrol, dokumentation og straf	22

Lønkompressionsvejledning

Formålet med aftalen

Lønkompressionsordningen omfatter virksomheder, som berøres af arbejdsmangel som følge af COVID-19/coronavirus. Hensigten med kompressionen til virksomhederne er, at medarbejderne kan beholde deres job og løn.

Ordnningen bygger på en trepartsaftale fra den 14. marts 2020, som er udmøntet i bekendtgørelse om arbejdsgivers og lønmodtagers retsstilling ved lønkompression af virksomheder ved COVID-19 (L 141), som blev endeligt vedtaget den 24. marts 2020.

Ansøgning efter loven kan ske fra den 25. marts 2020 med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020.

Gælder for private virksomheder

Lønkompressionsordningen kan anvendes af private virksomheder i perioden fra den 9. marts 2020 til den 29. august 2020.

Lønkompressionen blev første gang forlænget fra den 9. juni til 8. juli 2020 og er senest, ved aftale af 5. juni 2020 forlænget fra den 9. juli til 29. august 2020. Med den seneste forlængelse er der udstedt ny bekendtgørelse nr. 1116 af 2. juli 2020, som regulerer fristerne for ansøgning mv.

Det bemærkes, at virksomhederne skal genansøge om kompression for forlængelsesperioderne. Hvis virksomheden ikke tidligere har ansøgt, kan der også søges om kompression tilbage fra den 9. marts 2020. Ansøgning kan også ske alene for den forlængede periode, forudsat at betingelserne for indtrædelse i lønkompressionsordningen i øvrigt er opfyldt.

Efter den seneste forlængelses udløb den 29. august 2020 ophører ordningen endeligt. Der er dog i aftalen åbnet op for en forlængelse af lønkompressionen efter den 29. august 2020, gældende for virksomheder, som har fuldt lukket som følge af forbud i bekendtgørelse mod at holde åbent. For disse virksomheder åbnes der op for at ordningen først ophører, når forbuddet ophæves.

Den seneste aftale om forlængelse lægger blandt andet op til, at medarbejderne skal holde tre ugers ferie i perioden, hvor virksomheden jf. trepartsaftalen ikke modtager lønkompression. Se herom under "Tre ugers ferie i perioden 9. juli til 29. august 2020....".

Offentlige virksomheder kan ikke anvende ordningen.

Ordnningen gælder også for foreninger, fonde og selvejende institutioner. Det bemærkes, at der hidtil har været et krav om, at disse foreninger mv. alene kunne være omfattet af ordningen, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes driftsudgifter i offentligt tilskud. Det er nu besluttet at udvide målgruppen for kompressionsordningerne til også at omfatte foreninger mv., hvor det offentlige tilskud til drift udgør halvdelen eller mere af

institutionernes ordinære driftsudgifter. Der er ikke udarbejdet en udtømmende liste over målgruppen, men udvidelsen omfatter ikke institutioner, der er omfattet af de gældende kompensationsordninger og heller ikke organer inden for den offentlige forvaltning, herunder statslige myndigheder, selvstændige offentlige virksomheder, statsfinansierede selvejende institutioner, Danmarks Radio, kommuner og regioner. Endvidere er institutioner, der primært har et uddannelses- eller undervisningsmæssigt formål, bortset fra højskoler, ikke omfattet af ordningen.

Ansøgninger skal rettes til Erhvervsstyrelsen for så vidt angår de foreninger mv., der modtager mindre end halvdelen af institutionernes ordinære driftstilskud i offentlige tilskud. For så vidt angår de foreninger mv., der modtager halvdelen eller mere, skal ansøgningen rettes til det relevante ressortministerium.

Den udvidede ordning har tilbagevirkende kraft fra og med den 9. marts til den 8. juli. Det er endnu uafklaret om den udvidede ordning er omfattet af den seneste forlængelse fra 9. juli til den 29. august 2020.

Står over for større afskedigelser af økonomiske årsager

For at være omfattet af ordningen skal en virksomhed være ekstraordinært hårdt ramt økonomisk som følge af COVID-19/coronavirus. Virksomheden kan ikke få de samme udgifter dækket gennem forskellige ordninger, der er etableret som følge af COVID-19/coronavirus eller andre offentlige ordninger, der refunderer løn.

En virksomhed anses efter ordningen for ekstraordinært hårdt ramt, hvis den står overfor, på grund af forventet indtægtstab, at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte. Der er intet krav til virksomhedens størrelse ud over antallet/andelen af medarbejdere, der står over for opsigelser. Der kan således være tale om en virksomhed med én ansat, hvor en hjemsendelse af denne ene medarbejder herved udgør 100 %. Se i øvrigt nærmere om kravene til 30 %/50 ansatte under afsnittet "Indgangskriterierne og kombinationsmuligheder mv."

Ordningen omfatter både ikke-funktionærer (timelønnede) og funktionærer samt fuldtids- og deltidsansatte. Deltidsansatte tæller med på lige fod med fuldtidsansatte ved opgørelse af 30 %-kravet, hvilket vil sige, at der tælles hoveder.

Medarbejdere, som er i et bestående ansættelsesforhold, kan blive omfattet af lønkompen-sationsordningen.

Løsarbejdere eller lignende uden en fast tilknytning til arbejdspladsen, der tilkaldes dag for dag, er i udgangspunktet ikke omfattet af ordningen.

Ved løsarbejdere forstås ofte personer med kortvarige eller tilfældige arbejdsforhold, hvor ansættelsens ophør som regel er aftalt på forhånd. En løsarbejder betragtes kun som ansat i de perioder, hvor pågældende faktisk er i beskæftigelse hos arbejdsgiveren.

Der vil dog altid skulle ske en konkret vurdering af det enkelte ansættelsesforhold og den praksis, der har været, i forhold til om der reelt er tale om en løsarbejder eller en medarbejder med fast tilknytning til arbejdspladsen.

Virksomhedsguiden oplyser på sin hjemmeside, at løsarbejdere er kendetegnet ved, at ansættelsen er meget kortvarig, således at ansættelsen afbrydes, når fx et dagsarbejde er overstået, og medarbejderen ikke er tilsagt til at arbejde den følgende dag.

Skattelyværnet

I forbindelse med en forlængelse af ordningen er det aftalt, at virksomheder, der søger om forlængelse, ikke må være i skattely i henhold til EU's retningslinjer. Virksomheden eller en legal ejer, der har kontrol med virksomheden, må ikke være skattemæssigt hjemmehørende i et land, som optræder på EU's liste over "ikke-samarbejdsvillige skattejurisdiktioner". Der er tale om følgende lande: Amerikansk Samoa, Caymanøerne, Fiji, Guam, Oman, Palau, Panama, Samoa, Trinidad og Tobago, De Amerikanske Jomfruøer, Vanuatu, Seychellerne.

Virksomheder skal i ansøgningen bl.a. under strafansvar på tro og love erklære, at virksomheden for indkomståret 2020 har betalt eller vil betale den skat, som den er forpligtet til i henhold til gældende internationale aftaler og nationale regler.

Reglerne om skattelyværnet gælder alene for ansøgninger modtaget fra og med den 29. maj 2020, og alene for den del af virksomhedens kompensationsperiode, der løber fra og med den 9. juni 2020.

Hjemsendelser med løn

Virksomhederne kan anvende lønkompensationsordningen, hvis de undlader at afskedige medarbejderne eller undlader at hjemsende medarbejdere uden løn. Det er ikke en betingelse, at virksomhederne har en overenskomstmæssig adgang til at hjemsende medarbejdere uden løn.

Hjemsendelse kan ske med dags varsel. Medarbejderen kan under hjemsendelsen kaldes tilbage på arbejde med dags varsel. Dags varsel betyder, at medarbejdere, der kaldes tilbage på arbejdet, skal møde den næstkommende arbejdsdag.

Medarbejderen må ikke arbejde for virksomheden i den periode, hvor medarbejderen er hjemsendt med løn. Forbuddet mod at arbejde gælder også hjemmearbejde.

Den hjemsendte medarbejder kan under visse betingelser påtage sig andet lønnet arbejde, når vedkommende er hjemsendt i kompensationsperioden med fuld løn. Dog skal medarbejderen kunne stå til rådighed for virksomheden med dags varsel. Se i øvrigt nedenfor om bibe-skæftigelse.

Den løn, som medarbejderen skal have i perioden, er den løn, som medarbejderen ville have oppebåret, hvis medarbejderen ikke var blevet hjemsendt. Lønnen indeholder også genetillæg, nattillæg, weekendtillæg mv.

Den fulde løn er den aftalte løn. Det betyder, at lønnen for den enkelte medarbejder i hjemsendelsesperioden afhænger af det for ansættelsesforholdet gældende aftalegrundlag.

Det må fortsat anses som uafklaret, hvordan man forholder sig til provision i lønkompensationsperioden. Virksomheden vil i hvert fald kunne opnå lønkompensation, hvis man udbetaler provision svarende til det højeste gennemsnit for hhv. de sidste 3 eller 12 måneder. Derimod

er det uafklaret, om virksomheden kan lægge til grund, at medarbejderen ikke ville have tjent noget under lønkompensationsperioden som følge af COVID-19-situationen.

Der er den 16. april 2020 stemt ja til mæglingsforslaget, således at reguleringerne i overenskomsterne efter OK2020 nu er endelige. Der vil derfor skulle ske reguleringer af blandt andet mindsteløn og normalløn, fritvalgslønkonto og særlig opsparing samt andre obligatoriske stigninger. Virksomheder, der allerede har anmeldt, kan ikke korrigere deres anmeldelse, men er henvist til at korrigere i forbindelse den endelige opgørelse i forbindelse med den senere kontrol. Erhvervsstyrelsen er blevet bedt om at redegøre nærmere for lønbegrebet for at sikre, at blandt andet fritvalgslønkonto, særlig opsparing, S&H-betaling og feriepenge indgår i de løndele, der kan søges lønkompensation for. Erhvervsstyrelsen synes at være af den opfattelse, at alene løndele, hvoraf der afregnes A-skat i løbet af lønkompensationsperioden, tæller med.

Skabeloner

Dansk Erhverv har udarbejdet nedenstående skabelon til brug ved hjemsendelser i forbindelse med lønkompensationsordningen.

[SKABELON - hjemsendelse med løn iht. trepartsaftale om lønkompensation](#)

Dansk Erhverv har også udarbejdet nedenstående skabeloner, som kan anvendes ved permanent og midlertidigt ophør af hjemsendelsen:

- [SKABELON - Midlertidig tilbagekaldelse på arbejde](#)
- [SKABELON - Tilbagekaldelse på arbejde](#)

Forbud mod afskedigelse mv.

Det er en forudsætning for lønkompensationen, at virksomheden, i den periode hvor virksomheden er omfattet af lønkompensationsordningen, ikke afskediger nogen ansatte af økonomiske årsager. Hvis virksomheden opsiger medarbejdere på grund af økonomiske forhold, udtræder virksomheden af ordningen for hele virksomheden fremadrettet uden mulighed for genindtrædelse. Virksomheden vil dog kunne beholde modtaget kompensation frem til det tidspunkt, hvor den første opsigelse på grund af økonomiske årsager afgives.

Virksomheden kan dog altid opsig medarbejdere af anden årsag end økonomiske forhold, for eksempel manglende egnethed eller tyveri. I så fald vil virksomheden dog ikke få lønkompensation for den pågældende medarbejder fra fratrædelsestidspunktet.

Beskæftigelsesministeriet har bekræftet, at der kan ske opsigelse i medfør af funktionærlovens 120-dages-regel, da det ikke anses for en opsigelse begrundet i økonomiske årsager.

Beskæftigelsesministeriet har endvidere bekræftet, at der som udgangspunkt også 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, samtalerreferater mv.

For så vidt angår indgåelse af fratrædelsesaftaler kan det give anledning til særlige problemstillinger. Derfor anbefaler vi at kontakte os for rådgivning forud for indgåelse af en sådan aftale.

Ophør i henhold til aftale om tidsbegrænset ansættelse anses ikke som en opsigelse.

Ansatte, der selv har opsagt deres stilling, kan i opsigelsesperioden omfattes af lønkompen-sationsordningen.

Ordningen kan ikke kombineres med, at medarbejderne er i en arbejdsfordelingsordning, og virksomheden kan ikke samtidig hjemsende medarbejdere på lønkompen-sationsordningen og afskedige eller hjemsende andre medarbejdere uden løn. Virksomheden kan derfor kun vælge lønkompen-sation, hvis eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn, arbejdsfordeling eller afskedigelse samtidig fravælges.

Kollektive afskedigelser

Hvis en virksomhed i lønkompen-sationsordningen beslutter sig for at foretage kollektive af-skedigelser af økonomiske årsager i et omfang, der er omfattet af lov om varsling m.v. i for-bindelse med afskedigelser af større omfang, opstår spørgsmålet, hvornår afskedigelserne anses for varslet på en sådan måde, at virksomheden ikke længere har ret til lønkompen-sation. Her vurderer Beskæftigelsesministeriet, at når en virksomhed iværksætter proceduren i henhold til 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 lønkompen-sation under forhandlingerne. Derimod vurde- rer ministeriet, at man ikke længere opfylder betingelserne for lønkompen-sation, når virksom- heden efter forhandlingerne sender en meddelelse til beskæftigelsesrådet, jf. lovens § 7, om at man fortsat agter at gennemføre afskedigelserne.

CVR-nummeret definerer virksomheden

Virksomheden opgøres på CVR-nummer-niveau. Dansk Erhverv er blevet spurgt, om opgørel- sen kan begrænses til P-nummer-niveau eller på afdelingsniveau. Det er fra Beskæftigelses- ministeriet oplyst, at man kun ser på CVR-nummeret.

Hvis en virksomhed derfor opsiges medarbejdere (eller hjemsender medarbejdere uden løn/etablerer arbejdsfordeling) eksempelvis i en særskilt afdeling eller på en bestemt arbejds- plads eller for medarbejdere, som er tilknyttet et bestemt P-nummer, vil sådanne afskedigel- ser mv. udelukke hele virksomheden under CVR-nummeret fra at gøre brug af lønkompen-sationsordningen.

Eksempel:

1. En virksomhed med et CVR-nummer og 1.000 ansatte fordelt på 10 arbejdssteder (P-numre) kan bruge ordningen, hvis den af økonomiske årsager står over for at skulle opsiges minimum 50 ansatte fordelt på alle 10 arbejdssteder eller nogle af dem.
2. En virksomhed med 10 ansatte kan bruge ordningen, hvis den står over for at skulle opsiges minimum 3 medarbejdere.
3. En virksomhed med 8 ansatte skal også op på 3 medarbejdere for at kunne bruge ordningen.

For at være omfattet af ordningen skal virksomheden have et dansk CVR-nummer. Det er endvidere i forhold til den enkelte medarbejder afgørende, at denne har et dansk CPR-nummer og har fast arbejdssted i Danmark. Det vil sige, at udstationerede medarbejdere, der midlertidigt er udstationeret til andre lande, kan være omfattet af ordningen, ligesom udenlandske statsborgere, der er ansat i en dansk virksomhed i Danmark, kan være omfattet, hvis de har et dansk CPR-nummer. Beskæftigelsesministeriet har henvist til, at det afgørende for vurderingen er, hvilket arbejdssted der er angivet i ansættelseskontrakten.

Indgangskriterierne og kombinationsmuligheder mv.

Som nævnt ovenfor forudsætter lønkompensationsordningen, at virksomheden hjemsender enten mindst 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte.

Hovedreglen er, at indgangskriterierne for virksomheden opgøres på basis af det samlede antal medarbejdere i og det antal medarbejdere, der hjemsendes med løn. Opgørelsen omfatter alle ansatte på det tidspunkt, hvor virksomheden indtræder i ordningen, dvs. fra den første hjemsendelse.

Udgangspunktet er, at de personer, som tæller med i opgørelsen af virksomhedens samlede ansatte, kan også hjemsendes under lønkompensationsordningen.

Der er dog en undtagelse. Medarbejdere, som virksomheden har opsagt inden indtræden i lønkompensationsordningen og som stadig er ansat, tæller med ved opgørelsen af det samlede antal medarbejdere, som de minimum 30 % skal beregnes af, men de kan ikke hjemsendes på lønkompensation og tæller således ikke med i det antal medarbejdere, der minimum skal hjemsendes. Det vil for nogle virksomheder gøre det vanskeligere at opfylde 30 %-kravet.

Virksomheden bestemmer selv, om den vil hjemsende en medarbejder med løn, selvom virksomheden konkret ikke kan opnå lønkompensation for den pågældende, fx fordi virksomheden modtager sygedagpengerefusion. Se nærmere om personkredsen, der kan hjemsendes i afsnittet "Hvilke medarbejdere kan hjemsendes?".

Kravet om minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte opgøres en gang for alle ved indtræden i ordningen. Hvis en virksomhed fx har opsagt en række medarbejdere, før den træder ind i lønkompensationsordningen, og de opsagte medarbejders opsigelsesvarsler udløber i løbet af perioden, skal der ikke foretages en ny beregning af indgangskriteriet.

Indgangskriterierne skal overholdes som et gennemsnit over den fulde periode, som virksomheden søger lønkompensation for. Det betyder blandt andet, at hvis virksomheden søger om forlængelse af lønkompensationsperioden, skal antallet af hjemsendte medarbejdere udgøre minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte i den samlede periode, der søges om. Dette gælder for såvel forlængelsen frem til 8. juli (fire måneder) som for den seneste forlængelse frem til 29. august (fem måneder). Det gælder dog ikke de tre uger, hvor virksomheden ikke kan få lønkompensation i den sidste periode (9. juli – 29. august 2020). Se mere herom under afsnittet "Tre ugers ferie i perioden 9. juli til 29. august 2020....".

Virksomheden kan vælge at planlægge hjemsendelsen således, at flere ansatte hjemsendes i en del af perioden, og færre ansatte hjemsendes i en anden del af periode. Det gennemsnitlige antal hjemsendte skal ved en sådan plan altid udgøre minimum 30 % af medarbejderne eller mere end 50 ansatte.

Virksomheden kan bruge lønkompensationsordningen således, at virksomheden, hvis den i øvrigt opfylder kravene om antal påtænkte afskedigelser, i første omgang hjemsender eksempelvis 50 medarbejdere og senere udbygger for flere medarbejdere.

Erhvervsstyrelsen har oplyst, at virksomheder, som allerede ved ansøgningstidspunktet ved at de får behov for medarbejderne inden for den angivne kompensationsperiode, allerede ved ansøgningstidspunktet skal angive, hvor mange dage de planlægger at genindkalde medarbejderne i perioden. Det gælder, uanset om medarbejderne opdeles i grupper, som skiftevis genindkaldes til arbejde, eller om medarbejderne hver især genindkaldes til arbejde på forskellige tidspunkter.

Kompensationsbeløbet vil herefter blive beregnet på baggrund af den angivne kompensationsperiode eksklusiv 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 lønkompensationsperioden opdele de omfattede medarbejdere i to grupper, hvoraf den ene gruppe fx 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.

I forbindelse med vedtagelsen 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 eksklusive perioder med tilbagekaldelserne. Virksomhedens lønkompensation reduceres i så fald forholdsmæssigt i hele, påbegyndte arbejdsdage, uanset arbejdets daglige timetal. Virksomheden vil stadig modtage kompensation for de pågældende dage for de øvrige hjemsendte medarbejdere.

Det er fortsat ikke fuldt afklaret, hvad uventede driftsmæssige behov dækker over. Erhvervsstyrelsen har tidligere angivet, at det 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. Hvis der måtte opstå andre situationer, og virksomheden risikerer at komme under grænsen (30 % eller mere end 50 ansatte) 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 tage medarbejdere tilbage, så længe man fortsat overholder indgangskriterierne på 30 % eller over 50 ansatte som

et gennemsnit beregnet over det samlede lønkompensationsområde, således at de først vil spørge ind til behovet for hjemtagelse, hvis gennemsnittet ikke længere er overholdt.

Se desuden nedenfor om muligheden for at genoptage arbejdet i de 21 dage, hvor der ikke ydes lønkompensation i perioden 9. juli – 29. august 2020, jf. afsnittet ”Tre ugers ferie i perioden 9. juli 2020 til 29. august 2020....”.

En udbygning af ordningen med flere medarbejdere kræver fornyet ansøgning.

Hvilke medarbejdere kan hjemsendes?

Virksomheden vælger selv de medarbejdere, der skal hjemsendes under lønkompensationsordningen.

Allerede opsagte medarbejdere kan ikke indgå, selvom de fortsat måtte være i virksomheden i en opsigelsesperiode.

Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020. Medarbejdere, der er indgået kontrakt med før den 9. marts 2020, men som endnu ikke er tiltrådt stillingen, når virksomheden indtræder i ordningen, kan være omfattet fra det tidspunkt, hvor de tiltræder stillingen. Hvis virksomheden måtte ønske at opsig nyansatte medarbejdere, skal det ske, inden virksomheden indtræder i lønkompensationsordningen.

Medarbejdere i en tidsbegrænset stilling kan også omfattes af lønkompensationsordningen. Ansatte, der selv har opsagt deres stilling, kan i opsigelsesperioden omfattes af lønkompensationsordningen.

Erhvervsstyrelsen oplyser, at følgende ikke kan omfattes af ordningen:

- Adm. direktører
- Virksomhedsejere, der ejer 25 pct. eller mere af virksomheden.

Det er nu afklaret, at medarbejdere på barsel og sygemeldte, herunder deltidssygemeldte, samt andre medarbejdere, der er på offentlig tilskudsordning, kan hjemsendes med løn under lønkompensationsordningen og dermed indgå i det antal medarbejdere, der minimum skal hjemsendes (30 % eller mere end 50 ansatte). På grund af forbuddet om dobbelt refusion fra det offentlige, kan virksomheden imidlertid ikke få lønkompensation for de pågældende, så længe der ydes offentligt tilskud, fx refusion af syge- eller barselsdagpenge.

Beskæftigelsesministeriet har tilkendegivet, at virksomheden kan vælge at frasige sig løntilskud/-refusion for så vidt angår følgende ordninger og dermed være berettiget til lønkompensation for de konkrete medarbejdere:

- Løntilskuds-, voksenlærlinge- og jobrotationsordningen
- Personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv
- VEU-godtgørelse/SVU.

Virksomheden kan derimod ikke vælge at modtage lønkompensation fremfor løntilskud/-refusion for så vidt angår følgende:

- Sygedagpenge- og barselsdagpengerefusion.
- Refusion af ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb.
- Isbryderordningen (løntilskud) efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Det er afklaret, at en virksomhed med en syg medarbejder, kan modtage lønkompensation under arbejdsgiverperioden. Strækker sygdommen sig ud over arbejdsgiverperioden, og modtager virksomheden sygedagpengerefusion, ophører lønkompensationen fra dette tidspunkt.

Det tegner desuden til, at der ikke kan modtages lønkompensation for de timer en deltidssygemeldt er raskmeldt.

Medarbejdere, der bliver syge under hjemsendelse, skal sygemelde og raskmelde sig efter de for ansættelsesforholdet gældende regler.

For fleksjobbere på ny ordning kan der modtages lønkompensation i forhold til virksomhedens udgift.

Dansk Erhverv har tidligere beskrevet, at der ved fleksjob, hvor virksomheden modtager tilskud (gammel ordning) ikke kan modtages lønkompensation under hjemsendelsen, idet man ikke kan opnå tilskud fra to tilskudsordninger. Dette er ændret ved aftale af 18. april 2020, hvorefter der nu også kan opnås lønkompensation for fleksjob (gammel ordning) for den del af lønnen, som virksomheden ikke modtager løntilskud for fra kommunen. Virksomheden skal selv anmelde den arbejdsgiverbetalte del af lønnen til Erhvervsstyrelsen.

I udvælgelsen af medarbejdere, der skal hjemsendes under lønkompensationsordningen, skal virksomheden overholde forskelsbehandlingslovgivningen.

Det anbefales, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter er de sidste indenfor deres arbejdsområde, der hjemsendes.

Særligt om elever og lærlinge

Der er nu indgået endelig aftale om, at også elever/lærlinge kan indgå i lønkompensationsordningen på en ganske særlig måde. Det er forudsat, at virksomheden i øvrigt opfylder betingelserne.

Tilskuddet for elever/lærlinge er på 90 % af lønnen i praktikperioden. Det gælder også for elever på funktionærområdet.

Det er en forudsætning, at eleven/lærlingen modtager sin normale løn i hjemsendelsesperioden.

Som noget nyt er regeringen og arbejdsmarkedets parter blevet enige om at fritage elever/lærlinge fra kravet om afholdelse af de op til 5 feriedage/fridage/afspadsering. Oprindeligt var det aftalt, at elever mv. skulle holde de 5 dage på lige fod med øvrige medarbejdere, der er omfattet af lønkompensationsordningen, jf. nedenfor. Ændringen sker med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020. Feriedage/fridage/afspadsering, som eleven mv. allerede har

afholdt, skal som udgangspunkt ikke godtgøres, medmindre andet aftales lokalt. For ferie/fridage/afspadsring, der endnu ikke er afholdt, kan Erhvervsstyrelsen i efterkontrollen foretage efterbetaling af kompensation, hvis det på baggrund af den indsendte dokumentation viser sig, at en virksomhed har fået mindre kompensation, end virksomheden var berettiget til. Det er relevant i de tilfælde, hvor en elev mv. skal afholde mindre ferie/fridage/afspadsring uden løn end forventet på ansøgningstidspunktet.

Virksomheden kan ikke få lønkompensation i perioder, hvor eleven/lærlingen er på skole, herunder som fjernundervisning. Her modtager virksomheden tilskud efter reglerne om AUB.

Det er en forudsætning, at virksomheden fastholder sit uddannelsesansvar og således som udgangspunkt ikke hjemsender eleven/lærlingen, i det omfang det er uddannelsesmæssigt, driftsmæssigt og sundhedsmæssigt forsvarligt at fastholde praktikken i virksomheden.

Selvom det måtte være nødvendigt at hjemsende elever/lærlinge, må de dog fortsat gerne arbejde både hjemmefra og på virksomheden i perioden med lønkompensation, og der gælder således ikke samme begrænsning for elever/lærlinge som for øvrige medarbejdergrupper. Dette efter ønske fra fagbevægelsen, for at undgå at eleven bliver forsinket i sin uddannelse.

En eventuel hjemsendelse forlænger ikke uddannelsestiden, med mindre det indstilles af det faglige udvalg.

Hvis eleven/lærlingen er i prøvetiden, suspenderes denne i perioden hvor eleven er hjemsendt på lønkompensation.

Lønnede praktikanter

Erhvervsministeriet har oplyst, at lønnede praktikanter også kan være omfattet af lønkompensation. Ligesom i forhold til elever/lærlinge undtages praktikanter for det generelle krav om hjemsendelse, jf. ovenfor. Praktikanter er ligesom elever/lærlinge undtaget fra kravet om at holde op til 5 feriedage/fridage/afspadsring, jf. ovenfor.

Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at "praktikanter" i denne sammenhæng er praktikanter på Uddannelses- og Forskningsministeriets område. Det forudsætter, at praktikken er en del af praktikantens uddannelsesforløb, fx en erhvervsakademiuddannelse.

Afskedigelser forud for indtrædelse i lønkompensationsordningen

Virksomheder kan godt træde ind i lønkompensationsordningen, selvom de forud for deres indtræden i ordningen har foretaget afskedigelser som følge af COVID-19/coronavirus. Der kan dog ikke ydes lønkompensation til allerede afskedigede medarbejdere, selvom disse fortsat arbejder i virksomheden i deres opsigelsesperiode. Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at opsagte medarbejdere dog alligevel tæller med i opgørelsen af det samlede antal medarbejdere, som 30 %-kravet skal beregnes af. Se mere under afsnittet om "Indgangskriterier og kombinationsmuligheder".

Der stilles ikke tidsmæssige krav til perioden, der skal gå, fra der er sket afskedigelser i virksomheden, til der kan søges om lønkompensation for andre medarbejdergrupper. Dansk Erhverv vurderer derfor, at en periode på en enkelt dag må være tilstrækkelig.

Hvis virksomheden trækker opsigelsen tilbage, og medarbejderen accepterer dette, kan medarbejderen indgå i lønkompensationsordningen.

Kan der indgås aftaler om lønnedgang?

Lønkompensationsordningen kan også anvendes, hvor der lokalt er opnået enighed om midlertidig lønnedgang. Det er i så fald den nedsatte løn, der anvendes i lønkompensationsordningen.

En aftale om lønreduktion gældende for en medarbejdergruppe skal være indgået, inden medarbejdere fra den pågældende gruppe omfattes af lønkompensationsordningen.

For medarbejdergrupper på virksomheden, hvor ingen medarbejdere i gruppen er omfattet af hjemsendelse i henhold til lønkompensationsordningen, kan der – også på tidspunktet efter at virksomheden for andre medarbejdergrupper har benyttet sig af hjemsendelse med lønkompensation – efter Dansk Erhvervs og Dansk Arbejdsgiverforenings vurdering indgås aftale om lønreduktion. Det er dog endnu ikke endeligt afklaret, og det anbefales, at der søges rådgivning hos Dansk Erhverv inden indgåelse af aftale.

Det understreges, at en aftale om lønreduktion skal overholde rammerne i eventuelt gældende overenskomster, og at aftalen i øvrigt skal være indgået frivilligt. Det betyder blandt andet, at lønnen ikke kan blive lavere end den overenskomstmæssige mindsteløn.

Aftalen om lønreduktion skal efter de den 24. marts 2020 vedtagne regler indgås for en gruppe eller grupper af medarbejdere, hvis den skal kombineres med lønkompensation for de berørte grupper. På områder hvor medarbejderne har valgt en tillidsrepræsentant eller talsmand, kan denne indgå aftaler om lønnedgang på vegne af den repræsenterede gruppe. På områder hvor der ikke er en medarbejderrepræsentant, kan der ske forhandling om lønnedgang med gruppen af medarbejdere. Hvor flertallet af den berørte gruppe er indstillet på at acceptere en aftale om lønnedgang, kan aftalen indgås med denne gruppe. Hvis den enkelte medarbejder i gruppen ikke vil acceptere lønnedgangen, kan virksomheden gøre det til en betingelse for fortsat ansættelse.

Hvordan en gruppe afgrænses, beror på de konkrete omstændigheder, eksempelvis overenskomsttilhørsforhold, jobfunktion, uddannelsesmæssig baggrund, geografisk placering eller andre, relevante kriterier.

Virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkompensation i hele den lønkompenserende periode, og der fratrækkes ikke de op til 5 dage i den lønkompenserende periode. Medarbejderen skal således ikke afholde op til 5 feriedage eller anden frihed for egen regning i den lønkompenserende periode.

Det anbefales at kontakte Dansk Erhverv for rådgivning, hvis man ønsker at kombinere muligheden for at indgå i lønkompensationsordningen med aftaler om lønnedgang for en eller flere medarbejdere/medarbejdergrupper.

Lønkompensationsperioden

Den midlertidige lønkompensationsordning gælder fra den 9. marts 2020 til den 29. august 2020.

Virksomheder, der allerede har søgt om eller fået udbetalt lønkompensation, kan ansøge om forlængelse af perioden. Kompensationsbeløbet vil blive reguleret forholdsmæssigt ud fra virksomhedens tidligere ansøgning.

Hvis der er søgt for kortere tid, og virksomheden efterfølgende vurderer, at der er brug for en forlængelse, skal der ansøges på ny.

Der gælder ikke en mindsteperode for anvendelse af lønkompensationsordningen.

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 søgt lønkompensation for, har Erhvervsstyrelsen oplyst, at lønkompensation 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 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 oplyst, at efterreguleringen af den udbetalte lønkompensation først vil ske efter ordningens udløb som en del af kontrolfasen. Der skal derfor ikke sendes meddelelse til Erhvervsstyrelsen i forbindelse med den konkrete genindkaldelse, ligesom det aktuelt ikke er muligt at indbetale det for meget modtagne.

Løbende, permanent hjemtagelse af medarbejderne i den ansøgte lønkompensationsperiode

Erhvervsstyrelsen har udtalt sig om den situation, hvor en virksomhed har brug for permanent at genindkalde medarbejdere på lønkompensation, efterhånden som samfundet åbner 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 fulde periode, virksomheden har søgt om lønkompensation for, det vil sige også forlængede perioder.

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 kompensation for de dage, hvor medarbejderne er kaldt tilbage på arbejde. Det

vil i den efterfølgende kontrolfase blive afdækket, hvor meget virksomheden skal tilbagebetale.

Der henvises i øvrigt til Dansk Erhvervs notat om Flexibiliteten i lønkompensationsordningen. [LINK](#)

Kompensationen

Der skal skelnes mellem den lønkompensation, som virksomheden søger om i ansøgningen, og den løn, som medarbejderen skal have.

For virksomheder, der hjemsender op til 25 medarbejdere, er udgangspunktet for lønkompensationen ved ansøgningen den forventede indkomst, som opgøres på baggrund af den højeste gennemsnitlige indkomst for de sidste 3 eller 12 forudgående måneder. Såfremt det ikke svarer til den reelle løn, kan virksomheden rette det. Virksomheden skal i den situation fremsende dokumentation for den reelle løn, eventuelt på baggrund af lønsedler og ansættelseskontrakten. Vi henviser her til Virksomhedsguidens vejledning om ansøgning.

For virksomheder, der hjemsender mere end 25 personer, skal der laves en csv-fil, hvor den enkelte medarbejders beregnede månedsløn angives; se i øvrigt nærmere om månedslønnen i ovenstående afsnit herom.

De private virksomheder kan for ikke-funktionærer modtage 90 procent af den fulde løn, dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned. Den maksimale kompensation svarer til 187,11 kr. pr. time med udgangspunkt i 160,33 arbejdstimer pr. måned.

Tjener en medarbejder 230,00 kr. pr. time, vil kompensationen udgøre 187,11 kr. pr. time, fordi 90 procent af de 230,00 kr. er 207,00 kr. og dermed mere end det maksimale beløb på 187,11 kr. pr. time.

Tjener en medarbejder 140,00 kr. pr. time, vil virksomheden modtage en kompensation på 90 procent af lønomkostningen, hvilket svarer til 126,00 kr. pr. time.

For funktionærer, som en privat virksomhed midlertidigt ikke kan beskæftige på grund af følgerne af COVID-19/coronavirus, kan virksomheden modtage 75 procent af den aftalte løn, dog maksimalt 30.000 kr.

Grænsen på 30.000 kr. er den 30. marts 2020 efter en aftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter hævet fra 26.000 kr. pr. måned for ikke-funktionærer og 23.000 kr. for funktionærer. Beløbsgrænsen er hævet med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020, således at virksomheder, der før den 30. marts 2020 har hjemsendt medarbejdere på lønkompensation, også vil få gavn af forhøjelsen.

For deltidsmedarbejdere opnås kompensationen forholdsmæssigt, hvilket vil sige den aftalte timenorm ganget med timelønnen, dog maksimeret til ovenstående timelønninger for henholdsvis funktionærer og ikke-funktionærer.

Den endelige kompensation til virksomheden tager udgangspunkt i den fulde løn og den arbejdstid, der er aftalt mellem virksomhed og medarbejder på det tidspunkt, hvor kompensationsordningen er gældende i virksomheden.

Den fulde løn opgøres som den samlede A-indkomst med tillæg af virksomhedens og medarbejderens ATP-bidrag og virksomhedens pensionsbidrag. A-indkomst er blandt andet den aftalte løn, feriegodtgørelse samt fast påregnelige genebetalinger. Erhvervsstyrelsen er blevet bedt om at redegøre nærmere for lønbegrebet for at sikre, at blandt andet fritvalgslønkonto, særlig opsparing, S&H-betaling og feriepenge indgår i de løndelev, der kan søges lønkompensation for. Erhvervsstyrelsen synes at være af den opfattelse, at alene løndelev, hvoraf der afregnes A-skat i løbet af lønkompensationsperioden, tæller med.

Eventuelt for meget udbetalt lønkompensation vil skulle tilbagebetales, ligesom virksomheden kan få efterbetaling, hvis den har fået mindre kompensation, end den er berettiget til.

Medarbejderens bibeskæftigelse/anden beskæftigelse i hjemsendelsesperioden

Hvis en medarbejder er hjemsendt under lønkompensationsordningen, skal vedkommende stå til rådighed for virksomheden og herved kunne møde på arbejde igen med dags varsel.

Det er Dansk Erhvervs vurdering, at en medarbejder, der også forud for den 9. marts 2020 har haft bijob/sideløbende beskæftigelse, vil kunne fortsætte med dette, så længe omfanget af bijobbet ikke øges og i øvrigt ikke er til hinder for, at medarbejderen kan møde igen på arbejde med dags varsel.

Den hjemsendte medarbejder kan endvidere påtage sig anden beskæftigelse, såfremt aftalen for ansættelsen ikke er til hinder herfor. Hvor der i kontrakten er en begrænsning for at påtage sig bijob, kan det aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen. Det forudsættes, at den anden beskæftigelse er i overensstemmelse med den enkeltes ansættelsesforhold, herunder at den ansatte kan stå til rådighed med dags varsel. En hjemsendt medarbejder vil således under de samme betingelser kunne tilslutte sig sundhedsberedskabet, samtidig med at virksomheden opnår lønkompensation.

Dansk Erhverv vurderer, at medarbejderen kan udføre ulønnet frivilligt arbejde i forbindelse med hjemsendelsen.

Uddannelse i lønkompensationsperioden

Medarbejderen kan efter aftale med virksomheden deltage i voksen- og efteruddannelse under hjemsendelse med lønkompensation fra staten. Det er dog under forudsætning af, at hverken virksomhed eller medarbejder søger og modtager VEU-godtgørelse/SVU samtidig. Uddannelsen må ikke have karakter af arbejde.

Hvis medarbejderen under uddannelsen får udbetalt løn, der følger af lønkompensation fra staten, skal medarbejderen kunne stå til rådighed for virksomheden med 1 dags varsel.

Deltagerbetaling på kurset dækkes som udgangspunkt af virksomheden eller medarbejderen.

Medarbejdere og virksomheder kan overveje at benytte selvvalgt eller aftalt uddannelse, såfremt der er adgang til dette gennem overenskomsten. I disse tilfælde kan medarbejderens

løntab blive dækket af kompetencefondsmidler og VEU-godtgørelse, mens lønkompensationen fra staten frafalder i uddannelsesperioden.

Efter endt uddannelsesperiode kan virksomheder søge lønkompensation fra staten, såfremt betingelserne herfor er opfyldt.

Der har været en usikkerhed om hvilke uddannelser, som medarbejderen kan deltage i, herunder om det er et krav, at der er tale om offentligt udbudte kurser. Erhvervsstyrelsen har nu meddelt, at man fremadrettet vil administrere efter, at man som hjemsendt medarbejder kan deltage i både statsanerkendt voksen- og efteruddannelseskurser samt lovpligtige private udbudte certifikat-kurser, hvis disse ikke har karakter af arbejde.

Fem egenbetalte dage (ferie og afspadsering)

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation for, skal anvende ferie og/eller afspadsering på op til i alt fem dage i kompensationsperioden fra den 9. marts til den 8. juli 2020. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering m.v. svarende til op til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår (miniferieår fra 1. maj – 30. september 2020).

Placeringen af de op til fem dage skal ske forholdsmæssigt over den lønkompenenserende periode, med mindre andet aftales med medarbejderen, fx at dagene holdes i sammenhæng.

Deltidsansatte skal afholde forholdsmæssig ferie i forhold til fuldtidsansatte. For medarbejdere, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, skal der også ske en forholdsmæssig beregning af antallet af ferie/fridage.

Erhvervsstyrelsen har oplyst, at virksomheden efter ordningen kan modtage lønkompensation for de op til fem dage, hvis virksomheden har en lønudgift under dagene, fx fordi virksomheden betaler løn under ferie eller afspadsering. Har virksomheden ikke en lønudgift under de fem dage, fx fordi medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse fra FerieKonto, kan virksomheden ikke modtage lønkompensation for dagene.

Hvis den hjemsendte medarbejder er syg eller på barsel, vil der efter de almindelige regler i ferieloven være tale om en feriehindring, og medarbejderen kan som følge heraf ikke afholde de op til 5 dage. Hvis feriehindringen alene er gældende i en del af hjemsendelsesperioden, vil de op til 5 dage skulle beregnes forholdsmæssigt i forhold til den del af hjemsendelsesperioden, hvor medarbejderen ikke er feriehindret.

De fem dage i forhold til forlængelsen (9. juni til 8. juli 2020)

Oprindeligt var de fem dage knyttet til den første lønkompensationsperiode (9. marts – 8. juni 2020). Der har tidligere været usikkerhed om, hvilken periode de fem dage skulle dække efter den første forlængelse fra 9. juni til 8. juli 2020. Det er nu afklaret, at de fem dage angår perioden 9. marts 2020 til 8. juli 2020.

Tidsrammen for afviklingen af dagene er dog stadig 3 måneder og maksimalt fem dage i perioden mellem den 9. marts 2020 og 8. juli 2020, og dermed henover de første to lønkompen-sationsperioder, 9. marts – 8. juni og 9. juni – 8. juli 2020.

Beskæftigelsesministeriet har således primo juli oplyst, at de 3 måneder følger selve hjemsendelsesperioden for den pågældende medarbejder. For eksempel vil det også være en 3 måneders periode, hvis medarbejderen er hjemsendt fra den 9. april – 8. juli 2020, og altså ikke nødvendigvis 9. marts – 8. juni 2020. Uanset selve længden på lønkompensationsperioden (9. marts til 8. juli), vil virksomheden kunne kræve fem dage afholdt, hvis medarbejderen er hjemsendt i 3 måneder, og altså uanset hvor i perioden fra den 9. marts til den 8. juli de 3 måneders hjemsendelse er placeret.

Hvis den konkrete hjemsendelse derimod er kortere end 3 måneder, opgøres de fem dage forholdsmæssigt. Det vil sige, at hvis medarbejderen fx kun er hjemsendt fra den 8. juni til 7. juli, vil medarbejderen være hjemsendt i en måned, hvorfor det vil være en tredjedel af de fem dage, svarende til 1,67 arbejdsdage, som virksomheden kan kræve afholdt. Det samme gælder, hvis medarbejderen fx er hjemsendt fra den 7. april til den 6. maj. Det vil således ikke være en fjerdedel af fem arbejdsdage i modsætning til den tidligere udmelding fra Erhvervsstyrelsen, jf. nedenfor. En hjemsendelsesperiode på over 3 måneder giver ikke adgang til at kræve mere end fem dage afholdt.

Det bemærkes, at ovenstående er en ændring i forhold til det, Erhvervsstyrelsen oplyste for 14 dage siden. Man oplyste dengang, at de fem dage skulle beregnes som et gennemsnit over 4 måneder. Erhvervsstyrelsen angiver - på trods af udtalelserne fra Beskæftigelsesministeriet - fortsat på Virksomhedsguiden.dk, at beregningen skal ske over 4 måneder, og den tilknyttede beregner tager også afsæt i et gennemsnit over 4 måneder. På baggrund af Beskæftigelsesministeriets svar mener Dansk Erhverv ikke, at dette er korrekt, og der vil derfor blive taget fornyet kontakt til Erhvervsstyrelsen om dette.

Afklaringen omkring afviklingen af de fem feriedage er som nævnt først lige sket primo juli 2020. En virksomhed, som i første lønkompensationsperiode ikke har krævet alle fem dage afholdt, eller som i den samlede periode 9. marts til 8. juli ikke har krævet de fulde fem dage afholdt, skal således ikke kræve disse afholdt, for at være med i lønkompensationsordningen, jf. nedenfor. Dermed er der ikke krav om genberegning.

Det må antages, at der ikke vil kunne varsles afholdelse af dagene som feriedage med tilbagevirkende kraft, da medarbejderen har stået til rådighed for tilbagekaldelse på dagene med lønkompensation.

Beskæftigelsesministeriet har også primo juli oplyst, at afholdelse af de egenbetalte ferie/fridage mv. ikke er et krav, som virksomheden skal stille over for medarbejderne for at være med i ordningen. Med andre ord er afholdelsen af de fem dage ifølge Beskæftigelsesministeriet ikke en betingelse for at opnå lønkompensation. Hvis virksomheden ikke kræver dagene afholdt, vil der kunne opnås lønkompensation for dagene, hvis medarbejderen i stedet er normalt hjemsendt.

Såfremt der inden den første forlængelse, dvs. i perioden 9. marts til 8. juni, allerede er afholdt 5 ferie/fridage, vil der naturligvis ikke kunne kræves afholdelse af yderligere ferie/fridage i perioden 9. juni til 8. juli 2020.

Øvrig ferie i perioden 9. marts til 8. juli 2020

Det er afklaret, at både arbejdsgiveren og medarbejderen kan kræve allerede planlagt ferie afholdt i lønkompensationsperioden. Allerede planlagt ferie tæller med i opgørelsen af de op til fem "egenbetalte" dage, jf. ovenfor.

Herudover kan virksomheden ikke pålægge medarbejdere at holde ferie, der rækker ud over de fem egenbetalte dage.

Tre ugers ferie i perioden 9. juli til 29. august 2020 – maksimalt en måneds lønkompensation

I den seneste forlængelse af trepartsaftalen forudsættes det, at der overfor medarbejderne på lønkompensation varsles op til tre ugers ferie i perioden den 9. juli til den 29. august 2020, således at virksomheden ikke kan modtage lønkompensation for tre uger, svarende til 21 kalenderdage per medarbejder i perioden, uanset om ferien rent faktisk varsles eller ej. Det står altså arbejdsgiveren frit for ikke at varsle ferien, men uanset modtager man ikke lønkompensation i de tre uger.

Ferie optjent hos en tidligere arbejdsgiver kan varsles, således at medarbejderen får feriepenge fra FerieKonto eller via feriekort fra den tidligere arbejdsgiver.

Hvis medarbejderen ikke har optjent tre ugers ferie – hverken hos nuværende eller tidligere arbejdsgiver – kan der ikke varsles mere end, hvad den enkelte medarbejder har optjent. Uanset at virksomheden ikke kan varsle fulde tre ugers ferie afholdt i den forlængede lønkompensationsperiode, kan virksomheden stadig ikke få lønkompensation for tre uger i perioden den 9. juli til den 29. august 2020. Virksomheden kan ikke bruge det forkortede varsel, jf. nedenfor, til at varsle kollektiv virksomhedsslukket med den virkning, at medarbejdere, der ikke har optjent tre ugers ferie, selv skal finansiere ferien.

Beskæftigelsesministeriet har oplyst, at hvis virksomheden vælger at forlænge lønkompensationsperioden for en kortere periode end frem til den 29. august 2020, vil der stadig ikke ydes lønkompensation for tre uger i den forlængede periode. Hvis virksomheden for eksempel forlænger frem til den 9. august, vil der stadig blive fratrukket tre ugers lønkompensation i perioden den 9. juli til den 9. august.

Har medarbejderen ikke optjent nok ferie, eller varsler arbejdsgiveren ikke de tre ugers ferie, skal medarbejderen have fuld løn som hjemsendt med lønkompensation, selvom virksomheden ikke modtager lønkompensationen.

Virksomheden kan vælge at kalde medarbejderne på arbejde i de tre uger, hvor den ikke modtager lønkompensation – i stedet for at varsle ferie. Ferien kan i yderste konsekvens overføres til næste ferieafholdelsesperiode, der starter den 1. september 2020, hvis den ikke varsles/afholdes inden den 30. september 2020.

Det er i den nye bekendtgørelse præciseret, at de tre ugers ferie (21 kalenderdage) ikke tæller med i de gennemsnitlige indgangskriterier på mindst 30 procent eller mere end 50 ansatte. Dette gælder, uanset om der holdes ferie eller arbejdes i perioden.

Erhvervsstyrelsen skriver følgende på deres hjemmeside:

"De omtalte 21 kalenderdage skal inkluderes i din ansøgning, men de medregnes ikke i opgørelsen over, hvor mange ansatte din virksomhed har hjemsendt. I de 21 dage må dine ansatte fortsætte med at arbejde eller holde ferie. Disse dage vil automatisk blive fratrukket i kompensationsopgørelsen, og du skal derfor ikke angive dem, når du ansøger."

Varsling af de tre ugers ferie – forkortet varsel

Den netop vedtagne hastelov giver arbejdsgiveren mulighed for at varsle de tre ugers ferie med forkortet varsel – helt ned til én dags varsel, hvis det er nødvendigt. Det vil sige, at man fraviger lovens almindelige varsler på tre måneder for hovedferie og én måned for restferie.

Det forkortede varsel kan kun anvendes overfor medarbejdere, der er omfattet af lønkompensationsordningen i perioden den 9. juli til den 29. august 2020.

Ferien, der er omfattet af det forkortede varsel, skal være optjent i perioden den 1. januar 2019 og 31. august 2019 eller være overført fra tidligere ferieår til miniferieåret (1. maj 2020 – 31. august 2020).

Muligheden for at varsle med forkortet varsel gælder også ferie, som elever ikke har optjent, men har fået tildelt efter ferielovens § 9.

Har medarbejderen allerede afholdt ferie, eller optjent mindre end tre uger, kan arbejdsgiveren kun pålægge medarbejderen at holde den tilbageværende eller kortere ferie med det forkortede varsel. Der modtages fortsat ikke lønkompensation for tre uger i den forlængede lønkompenationsperiode.

Eksempel

Hvis medarbejderen har holdt tre dages ferie i forbindelse med pinsen og Grundlovsdag, kan arbejdsgiveren kun pålægge medarbejderen at holde 13 af de i alt 16,64 feriedage, som medarbejderen har optjent.

Hvis medarbejderen har overført ferie med fra tidligere ferieår, kan der stadig kun varsles 15 dage med forkortet varsel i den forlængede lønkompenationsperiode.

Som nævnt ovenfor kan de tre uger varsles med ned til én dags varsel, hvis det er nødvendigt. De sædvanlige regler om fastsættelse af ferie gælder dog stadig. Dvs. at ferien som udgangspunkt fastsættes efter forhandling med medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens drift. Så vidt muligt imødekommes lønmodtagerens ønsker, herunder ønsket om at holde ferie i børnenes skoleferie. Ferien skal stadig varsles så tidligt som muligt.

Da der som udgangspunkt er tale om tre ugers hovedferie, skal ferien som udgangspunkt holdes i en sammenhængende periode, medmindre andet aftales. 10 dage skal holdes i sammenhæng.

Ferien skal fastsættes konkret, dvs. at virksomheden skal angive hvilke konkrete perioder den enkelte medarbejder holder ferie.

De almindelige regler om feriehindring og karensdage ved sygdom gælder også i forhold til ferie varslet med forkortet varsel under lønkompensation. Tilsvarende gælder de almindelige regler om beskyttelse af hovedferie, hvis medarbejderen er opsagt.

Loven om forkortet varsel har forrang i forhold til eventuelle modsatrettede regler i en kollektiv overenskomst.

Ændring af allerede planlagt ferie

Den nye lovændring giver også en lempeligere adgang til at omvarsele/ændre allerede fastsat ferie i forhold til medarbejdere, der er på lønkompensationsordningen i perioden den 9. juli til den 29. august 2020.

Det er en betingelse, at den allerede planlagte ferie ligger helt eller delvist uden for den forlængede lønkompensationsperiode. Dvs. før den 9. juli eller efter den 29. august. Hvis arbejdsgiveren ændrer ferien, gælder de sædvanlige regler om, at arbejdsgiveren skal erstatte det tab, som medarbejderen måtte lide på grund af ændringen af ferie, for eksempel en rejse eller et sommerhus, der ikke kan afbestilles.

Ændres ferien, skal arbejdsgiveren fastsætte den nye ferie hurtigst muligt efter forhandling med medarbejderen og under hensyntagen til virksomhedens drift, således at der så vidt muligt tages hensyn til medarbejderens ønsker.

Er medarbejderen allerede gået på ferie, kan ferien ikke længere ændres.

Øvrig ferie i perioden 9. juli – 29. august 2020

Øvrig ferie ud over 15 dage kan stadig varsles efter ferielovens normale varsler til afholdelse i perioden, det vil sige restferie kan varsles med 1 måned. Anden frihed, for eksempel feriefri-dage eller afspadsring kan varsles afholdt i perioden efter pågældende ordningers gældende regler. For medarbejdere, der afvikler frihed ud over 21 kalenderdage, kan der modtages løn-kompensation, såfremt virksomheden lever op til ordningens øvrige kriterier, herunder at der udbetales løn til medarbejderen.

Ansøgningen

Virksomhederne skal ansøge om lønkompensation hos Erhvervsstyrelsen, hvilket sker via virksomhedsguiden.dk. Ansøgning skal ske senest den 20. september 2020. Der er ikke be-grænsninger i den periode der kan søges for, der således kan være i hele perioden fra den 9. marts til den 29. august.

Virksomheder, der tidligere har ansøgt og modtaget lønkompensation, skal genansøge.

Kompensationen fastsættes ud fra de lønftaler, som var gældende, da virksomheden trådte ind i ordningen.

Det er virksomheden, der selv beslutter, om den vil indtræde i lønkompensationsordningen. Beslutningen skal således ikke godkendes af en tillidsrepræsentant eller et forbund. Den enkelte medarbejder skal heller ikke give sit tilsagn.

Lønkompensationsordningen gælder med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020, og der kan ved ansøgning angives, hvornår den enkelte medarbejder er indtrådt i ordningen. Lønkompensationen vil blive udbetalt på baggrund af virksomhedernes oplysninger om det antal medarbejdere, der er sendt hjem med fuld løn som følge af COVID-19/coronavirus i ste-det for at blive afskediget.

Virksomheden skal angive og begrunde, for hvilken periode den forventer arbejdsmangel.

Medarbejderne skal i ansøgningen og den efterfølgende revision registreres på CPR-nummer.

Virksomheden skal bl.a. oplyse, om medarbejdernes beskæftigelsesgrad, medarbejdernes løn, perioden for hjemsendelse samt afgive tro og love-erklæring om de indsendte oplysningers rigtighed.

Antallet af ansatte i virksomheden er automatisk registreret i ansøgningen hos Erhvervsstyrelsen på baggrund af tal opgjort 1. januar 2020. Virksomheden skal ikke korrigere antallet, selv om det ikke er korrekt og eksempelvis inkluderer allerede fratrådte, men alene indtaste oplysninger for hver enkelt af de medarbejdere, som den forventer at hjemsende under ordningen.

Virksomheden kan dermed angive et lavere antal hjemsendte medarbejdere end forudsat, og virksomheden kan blive bedt om at dokumentere, hvorfor virksomheden har angivet et lavere antal medarbejdere end det automatisk angivne.

Udbetaling af kompensation sker direkte til virksomheden, når ansøgningen er godkendt af Erhvervsstyrelsen. Styrelsen udbetaler ikke kompensation, hvis dokumentationen er utilstrækkelig. Udbetalingen kan ske på forskud til virksomhedens NemKonto. Såfremt medarbejdere bliver kaldt tilbage i virksomheden tidligere end først antaget, vil der skulle ske tilbagebetaling af det for meget modtagne.

Virksomhedsguiden har lavet en vejledning om, hvordan du udfylder ansøgning om lønkompensation, læs mere her: [Ansøgningsvejledning til ordning om midlertidig lønkompensation](#).

Whistleblowerordningen

Folketinget har vedtaget et lovforslag om etablering af en særlig whistleblowerordning, som har til formål at forebygge og afdække svindel i forbindelse med blandt andet lønkompensationsordningen. Det er Erhvervsstyrelsen, der opretter og administrerer ordningen.

Med den nye whistleblowerordning får medarbejdere og andre en særlig mulighed for anonymt at indberette om misbrug af blandt andet lønkompensationsordningen direkte til Erhvervsstyrelsen. Der er indført en række tiltag for at sikre indberetterens anonymitet.

I tilfælde af, at virksomheden alligevel skulle opdage, at en medarbejder har foretaget en indberetning om dem, indeholder loven et forbud for virksomheder, mod at sanktionere medarbejderne herfor. Det betyder, at medarbejdere og tidligere medarbejdere kan få tilkendt en godtgørelse efter ligebehandlingslovens regler, hvis medarbejderen fx opsiges på grund af indberetningen. Størrelsen af godtgørelsen fastsættes efter konkret på baggrund af sagens omstændigheder.

Kontrol, dokumentation og straf

Virksomheden skal efter udbetalingen af lønkompensation dokumentere medarbejderens lønniveau, at medarbejderen har været ansat før den 9. marts 2020, at skattelyværet overholdes, og at virksomheden har hjemsendt de omfattede medarbejdere i den angivne periode.

Dokumentation skal indsendes senest 6 måneder fra ophøret af lønkompensationsperioden.

Eventuelt for meget eller uretmæssigt udbetalt lønkompensation vil skulle tilbagebetales af virksomheden. Der kan ske efterbetaling af kompensation, hvis det på baggrund af den indsendte dokumentation viser sig, at virksomheden har fået mindre kompensation, end hvad virksomheden er berettiget til.

I virksomhedens dokumentation skal også indgå attestation fra den eventuelle faglige repræsentant på, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt. Er der ikke en faglig repræsentant, kan de relevante faglige organisationer gøre indsigelse, såfremt de ikke finder dokumentationen korrekt.

Som udgangspunkt vil virksomheden af Erhvervsstyrelsen blive pålagt at anvende revisorbistand. Kravet om revisionsbistand kan ske efter forskellige kriterier, f.eks. stikprøve, størrelsen af kompensationen, vurdering af risiko med videre. Der vil også kunne stilles krav om revisorbistand i forhold til allerede indsendt dokumentation.

Afgørelsen om kompensation til virksomheden træffes endeligt af Erhvervsstyrelsen. Der er ingen administrativ klageadgang. Virksomheden kan således kun anlægge sagen ved domstolene, hvis den mener, at styrelsens afgørelse er forkert.

Folketinget har den 2. april 2020 vedtaget en ændring af straffeloven, som forhøjer straffen for coronakriminalitet, således at straffen kan forhøjes til det dobbelte, hvis der er tale om kriminalitet, der udspringer af COVID-19-epidemien i Danmark. Bestemmelsen omfatter blandt andet en forhøjelse af straffen for falsk erklæring på tro og love, urigtig erklæring til det offentlige og dokumentfalsk.

Erhvervsstyrelsen udtaler:

"Når virksomheder ansøger om lønkompensation, skal de på tro og love erklære, at de afgivne oplysninger er korrekte. Virksomhedens oplysninger er centrale for kompensationsbeløbet, og derfor skal virksomheden tilse, at oplysningerne er velbegrundede og veldokumenterede. I den nuværende situation er skøn underlagt ekstra usikkerhed, derfor vil bagatelagtige fejl og mangler samt uvæsentlige forhold ikke føre til bortfald af kompensationen. Hvis virksomheden pga. et forkert skøn har fået udbetalt for meget i kompensation, sker der efter perioden en efterregulering, hvor virksomheden skal tilbagebetale en del af den modtagne kompensation.

Tilsvarende vil virksomheden få udbetalt yderligere kompensation, hvis virksomhedens skøn har medført, at virksomheden har fået udbetalt for lidt i kompensation.

Hvis virksomheden ved ansøgningen bevist undlader relevante oplysninger, kan det føre til et bortfald af kompensation."

DANSK ERHVERV

Børsen
1217 København K

www.danskerhverv.dk
info@danskerhverv.dk
T. + 45 3374 6000

Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhvervsliv.

Vi repræsenterer et bredt udsnit af virksomheder og brancheforeninger. Vores mission er at fremme konkurrencekraft hos vores medlemmer i en globaliseret økonomi.

**DANSK
ERHVERV**