

324585 MK/MK  
25. marts 2020

Advokatpartnerselskab  
Sct. Mathias Gade 96B  
8800 Viborg  
Tlf. 86 62 06 00  
CVR-nr. 36 03 05 34  
Bank: 7831 1181453  
www.leoniadvokater.dk  
post@leoniadvokater.dk

## **Covid 19 – Regeringens lønkompensationsordning er netop vedtaget**

Den 14. marts 2020 indgik regeringen og arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for fyringstruede medarbejdere. Den 24. marts 2020 blev lovforslaget herom vedtaget. Den 25. marts 2020 er der åbnet op for, at virksomhederne kan søge om lønkompensation.

Ordningen medfører, at en virksomhed omfattet af ordningen under nærmere angivne betingelser kan søge lønkompensation for perioden den 9. marts 2020 til den 9. juni 2020.

Nærværende artikel vil beskrive, hvornår og i hvilket omfang kompensationsordningen finder anvendelse.

### **Betingelser for at opnå lønkompensation**

Virksomheder der står overfor at skulle varsle afskedigelser på minimum 30 pct. eller mere end 50 af virksomhedens ansatte, grundet et forventet omsætningstab som konsekvens af udbruddet af Covid-19, kan ansøge om lønkompensation, såfremt virksomheden er registreret i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR), og har ansatte med fast arbejdssted i Danmark. Det fremgår af forarbejderne til loven, at foreninger, fonde og selvejende institutioner også er omfattet af ordningen, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes ordinære driftsudgifter i offentlige tilskud.

For at opnå kompensation skal de hjemsendte medarbejdere modtage fuld løn, og må ikke arbejde i hjemsendelsesperioden. Der må i kompensationsperioden ikke afskediges medarbejdere som følge af økonomiske årsager, men det er ikke udelukket af afskedige af andre årsager.

Den hjemsendte medarbejder skal anvende ferie og/eller afspadsring på i alt 5 dage i tilknytning til den periode, hvor der gives lønkompensation. Har medarbejderen ikke ferie mv. til gode, skal der holdes tjenestefri uden løn, alternativt kan der efter aftale med virksomheden anvendes dage fra det nye ferieår. Der gives ikke lønkompensation for disse dage.

Ifølge loven indgår opsparet ferie, afspadsring, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 9. marts 2020 i opgørelsen af perioden uden løn.

Hvis medarbejderen og arbejdsgiveren ikke kan blive enige om placeringen af de 5 dage, placerer arbejdsgiveren dagene, men arbejdsgiveren skal sørge for, at dagene fordeles forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden.

De 5 dage relaterer sig til, at medarbejderen hjemsendes i 3 måneder, såfremt medarbejderen hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres de 5 arbejdsdage forholdsmæssigt.

En hjemsendt medarbejder er omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, bortset fra, at pligten til at arbejde er suspenderet.

Arbejdsgiveren kan med 1 dags varsel forlange, at medarbejderen genindtræder i arbejdspligten, hvorved medarbejderen er omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på hjemsendelsestidspunktet.

Nogle virksomheder har indgået en aftale med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte medarbejdere om lønnedgang som en konsekvens af covid-19. Såfremt dette er tilfældet, skal disse medarbejdere ikke afholde 5 dages feriedage eller anden frihed. Det er en forudsætning, at virksomheden inden ansøgningen om lønkompensation har indgået en aftale om lønnedgang som en konsekvens af covid-19 med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte medarbejdere. I denne situation kan aftalen om lønnedgang kombineres med lønkompensationsordningen. Virksomheder, der har indgået lønnedgangs aftaler efter den 9. marts 2020 vil også være omfattet af bestemmelsen, såfremt aftaletidspunktet ligger inden ansøgningstidspunktet.

Såfremt medarbejdere ønsker at holde flere ferie-/fridage på et bestemt tidspunkt i hjemsendelsesperioden, er ordningen ikke til hinder herfor. Den enkelte medarbejder og arbejdsgiver kan således aftale, at der afholdes yderligere feriedage eller anden frihed. Dette kan for eksempel være et ønske fra medarbejderen, hvis denne ønsker at holde længere ferie i hjemsendelsesperioden uden at skulle risikere at blive kaldt tilbage på arbejde med 1 dags varsel.

Medarbejdere skal være ansat før den 9. marts 2020, for at der kan gives lønkompensation.

Lønkompensationsperioden starter ved hjemsendelsen af den første berørte medarbejder og afsluttes fra den dag, virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager. Virksomhederne kan som udgangspunkt kun søge om lønkompensation én gang i perioden 9. marts – 9. juni. Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt, kan der søges igen.

Såfremt ordningen benyttes, kan virksomheden ikke anvende andre muligheder for at hjemsende medarbejdere uden løn.

Det er ikke muligt at få dækket samme omkostninger fra flere forskellige støtteordninger, som er indført som følge af Covid-19. f.eks. kompensationsordning for arrangører af arrangementer med mere end 1.000 deltagere.

Hvis ordningen benyttes, skal virksomhederne betale fuld løn til medarbejderne i hjemsendelsesperioden.

Lønkomensationen udgør 75 pct. af de samlede lønudgifter for de omfattede medarbejderes bruttoløn månedligt, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat funktionær.

For ikkefunktionærer kan lønkomensationen udgøre 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat

Deltidsansatte kan også være omfattet, ligeledes er lærlinge og elever omfattet af ordningen, hvilket følger af "bekendtgørelse om en midlertidig lønkompressionsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af Covid-19". Ifølge samme bekendtgørelse kan elever og lærlinge fortsætte med at arbejde under hjemsendelsen.

### **Virksomhedens overvejelser**

Ved overvejelserne omkring hvorvidt virksomheden skal anvende ordningen, skal det have for øje, at virksomheden forpligter sig til ikke at foretage afskedigelser grundet økonomiske årsager i den periode hjemsendelserne er gældende.

Vil nedgangen vare langt ud over kompensationsperioden, kan det måske ikke betale sig for virksomheden at benytte denne løsning.

At ordningen udelukker hjemmearbejde for de hjemsendte medarbejdere i hjemsendelsesperioden skal også have for øje, idet dette udelukker fleksibilitet.

Hos Leoni Advokater sidder vi altid klar til at hjælpe dig.

Kontakt eventuelt

Flemming Schiøler, Advokat: [fs@leoniadvokater.dk](mailto:fs@leoniadvokater.dk)

Christian Beck Asmussen, Advokat: [cba@leoniadvokater.dk](mailto:cba@leoniadvokater.dk)

Maria Koust Østerby, Advokatfuldmægtig: [mk@leoniadvokater.dk](mailto:mk@leoniadvokater.dk)