



Regeringen og arbejdsmarkedets parter klar med hjælpepakke til virksomheder



Nina Wedsted
Partner, Head of Employment,
Denmark



Michael Klejs Pedersen
Attorney, Senior Director

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik lørdag aften en trepartsaftale om en midlertidig lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere.

Intentionen med aftalen er, at virksomheder, der oplever ordrenedgang og færre kunder som følge af COVID-19 og derfor ikke kan beskæftige deres medarbejdere, i tre måneder kan få delvis refusion for afholdte lønudgifter. Virksomhederne forpligter sig til ikke at afskedige medarbejdere af økonomiske årsager i den periode, hvor de modtager kompensationen. Der pågår på nuværende tidspunkt politisk diskussion om, hvorvidt der alligevel skal gives en vis adgang til at foretage afskedigelser som følge af økonomiske årsager sideløbende. Vi følger udviklingen tæt og opdaterer med det samme, der er nyt i den forbindelse.

Aftalen gælder for lønmodtagere i alle de private virksomheder, der er ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19 og derfor står overfor at skulle varsle afskedigelser for mindst 30 pct. eller mere end 50 ansatte. I det tilfælde får virksomheden en lønkompensation fra staten på 75 pct. af de pågældende medarbejders løn, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned pr. medarbejder, såfremt virksomheden undlader at

varsle fyringerne. For timelønnede udgør den statslige lønkompensation 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned.

De fyringstruede medarbejdere må ikke arbejde i perioden, men hjemsendes i stedet med fuld løn. Det er en forudsætning for lønkompensationen, at der i perioden, hvor virksomheden modtager lønkompensation, ikke afskediges medarbejdere som følge af økonomiske vanskeligheder.

Den enkelte medarbejder, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie og/eller afspadsring på i alt 5 dage i tilknytning til kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har optjent ferie/afspadsring svarende til 5 dage, skal der afholdes fridage uden løn eller anvendes feriedage fra det nye ferieår, der begynder den 1. maj 2020. Virksomhederne modtager ikke lønkompensation for disse dage.

Den midlertidige lønkompensationsordning vil gælde fra 9. marts til 9. juni 2020.

Praktisk information

Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen.

Lønkompensation udbetales på baggrund af virksomhedernes oplysninger om antallet af medarbejdere, der ville være blevet afskediget som følge af COVID-19-situationen. Medarbejderne skal i ansøgningen og den efterfølgende revision (se nedenfor) registreres på CPR-nr. Virksomheden skal endvidere angive og begrunde, for hvilken periode arbejdsmanglen forventes at bestå, dog maksimalt over en periode på 3 måneder påbegyndt tidligst den 9. marts og afsluttet senest den 9. juni.

Virksomheden skal efterfølgende og med revisorbistand dokumentere, at virksomheden har hjemsendt de berørte medarbejdere i den pågældende periode. De af ordningen omfattede medarbejdere skal være ansat i virksomheden pr. 9. marts. Virksomhedens faglige tillidsrepræsentant skal ligeledes attestere, at medarbejderne rent faktisk har været hjemsendt i perioden.

Det er således væsentligt, at virksomheden løbende sørger for at dokumentere de tiltag, der foretages over for medarbejderne, herunder aftaler vedrørende hjemsendelse, afholdelse af ferie, afspadsring mv.

Hjælpepakken forelægges Folketinget i begyndelsen af den kommende uge, ligesom den også skal godkendes af Europa-Kommissionen, idet der er tale om statsstøtte. Omstændighederne taget i betragtning forventes begge dele at blive gennemført gnidningsfrit, og det forventes umiddelbart, at hjælpepakken er endeligt godkendt i løbet af næste uge.

Øvrige tiltag – refusion af sygedagpenge fra første sygedag og ordningen med arbejdsfordeling

Regeringen fremsatte fredag den 13. marts 2020 et hastelovforslag, som giver arbejdsgivere og selvstændigt erhvervsdrivende statslig refusion fra første sygefraværsdag for de personer, der er smittede eller i karantæne på grund af COVID-19. Loven, der er midlertidig, vil gælde med tilbagevirkende kraft fra den 27. februar 2020 og frem til den 1. januar 2021. Hastelovforslaget bliver anden- og tredjebehandlet tirsdag den 17. marts og

forventes vedtaget. Formålet med hastelovforslaget er at afbøde de negative økonomiske konsekvenser i forbindelse med COVID-19-udbruddet, herunder ved at give arbejdsgiverne mulighed for at fastholde lønmodtagere i beskæftigelse som et alternativ til afskedigelse.

Refusion af sygedagpenge

Som reglerne er i dag, har arbejdsgivere pligt til at betale lønudgifter under sygdom eller sygedagpenge i 30 dage – den såkaldte arbejdsgiverperiode. Selvstændige erhvervsdrivende har som udgangspunkt ikke ret til sygedagpenge for de første 2 ugers fravær (egenperioden). Med lovforslaget suspenderes arbejdsgiverperioden for medarbejdere og egenperioden for selvstændige, der er smittede eller i karantæne på grund af COVID-19, og adgangen til refusion vil således gælde fra første sygefraværsdag. De hidtidige regler vil fortsat gælde for personer og lønmodtagere, som er sygemeldte af anden grund end COVID-19.

Ordningen med arbejdsfordeling

Derudover har regeringen besluttet at gøre ordningen med arbejdsfordeling mere fleksibel, så virksomhederne hurtigt kan tilpasse sig og undgå afskedigelser af medarbejdere. Ordningen går ud på, at virksomhederne for at undgå afskedigelser kan sætte medarbejderne ned i arbejdstid i en midlertidig periode, hvor de så kan få supplerende dagpenge. Blandt andet behøver arbejdsgiveren ikke give det lokale jobcenter besked en uge i forvejen, men kan tage ordningen i brug med det samme.

Øvrige alternativer

Som alternativ til afskedigelse/lønkomensation og i de tilfælde, hvor det ikke er muligt at etablere en hjemmearbejdsplads, kan arbejdsgivere overveje at pålægge ferie, feriefridage og afspadsring i perioder, hvor arbejdspladsen er lukket som følge af COVID-19-udbruddet. Vi henviser til vores øvrige faglige nyheder på hjemmesiden for nærmere information herom. Du kan finde en oversigt [her](#).

Services

Employment
