



Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation er nu vedtaget

Folketinget har den 24. marts 2020 vedtaget "*Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19*". Loven er vedtaget i forlængelse af regeringen og arbejdsmarkedets parters trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked, der blev offentliggjort den 14. marts 2020.

Loven betyder, at private virksomheder, som er registreret i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR), og som står overfor at skulle varsle afskedigelser som følge af COVID-19 af minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte, i stedet kan hjemsende medarbejderne med fuld løn i en periode og samtidig få lønkompensation fra staten.

De private virksomheders ret til lønkompensation fra staten er dog betinget af, at den enkelte medarbejder, som virksomheden søger lønkompensation til, skal afvikle mindst fem feriedage eller afspadseringsdage i løbet af kompensationsperioden. Virksomhederne vil ikke modtage lønkompensation for disse fem dage. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes feriedage fra det nye ferieår. Det er tillige en

betingelse, at virksomheden fravælger eksisterende ordninger for hjemsendelse uden løn, og at virksomheden ikke får dækket de samme omkostninger ved andre hjælpepakker. Ydermere er virksomhedernes ret til lønkompensation fra staten betinget af, at arbejdsgiveren betaler medarbejderens aftalte løn i hjemsendelsesperioden.

Lønkompensationen per fuldtidsfunktionær vil udgøre 75 pct. af medarbejderens månedlige bruttoløn (dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned). For ikke-funktionærer kan lønkompensationen udgøre op til 90 pct. (dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned).

De private virksomheder kan som udgangspunkt kun søge om lønkompensation én gang i perioden 9. marts – 9. juni 2020. Ved behov for yderligere hjemsendelser vil der være mulighed for at

søge om lønkompensation igen. Såfremt virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager i perioden, hvor virksomheden modtager lønkompensation, vil retten til lønkompensationen bortfalde.

Afskedigelser forud for indtrædelse i ordning om lønkompensation

Virksomheder kan gøre brug af lønkompensationsordningen, selvom de forud for deres indtræden i ordningen har foretaget afskedigelser som følge af COVID-19-udbruddet. Der kan dog ikke ydes lønkompensation til allerede afskedigede medarbejdere, selvom disse fortsat måtte arbejde på virksomheden i deres opsigelsesperiode.

Der stilles ikke tidsmæssige krav til, hvor lang en periode der skal gå, fra at der er sket afskedigelser i virksomheden, til at der indtrædes i ordningen for andre medarbejdergrupper.

Lønkompensationen er betinget af, at virksomheden i den lønkompenenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager. Såfremt virksomheden senere måtte opsig medarbejdere, stopper ordningen for hele virksomheden, dog alene fremadrettet. Virksomheden vil kunne beholde modtaget kompensation, der dækker frem til udtrædelsestidspunktet.

Med hvilket varsel kan medarbejderne hjemsendes?

Ifølge det netop vedtagne lovforslag kan medarbejdere, der påtænkes omfattet af lønkompensationsordningen, hjemsendes med én dags varsel. Hjemsendelse med én dags varsel betyder, at hjemsendelsen har virkning fra førstkommande kalenderdag, efter at hjemsendelsen er meddelt til medarbejderen.

Kravet om afholdelse af ferie i lønkompensationsperioden

Lønkompensationen er betinget af, at den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal afvikle ferie og/eller afspadsering på i alt fem dage i løbet af kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage, får lønmodtageren mulighed for at vælge at holde op til fem feriedage, som er optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, og som ellers skulle afholdes i det ferieår, som begynder den 1. maj 2020, eller medarbejderen kan vælge at holde tjenestefri uden løn i perioden. Virksomhederne kan ikke modtage lønkompensation for disse fem dage. Det er i forbindelse med lovforslagets andenbehandling i Folketinget præciseret, at der sker en forholdsmæssig reduktion af antallet af feriedage, der kræves afholdt, hvis lønkompensationsperioden er kortere end tre måneder. Er medarbejderen f.eks. alene hjemsendt i en måned, udgør perioden uden ret til løn en tredjedel af fem arbejdsdage, det vil sige 1,67 arbejdsdage.

Er der mulighed for op- og nedtrapning i lønkompensationsperioden?

Virksomhederne kan som udgangspunkt søge om lønkompensation én gang i perioden 9. marts til 9. juni. Virksomhederne har mulighed for i ansøgningen at fastsætte én sammenhængende periode for hver af de medarbejdere, som virksomheden forventer at hjemsende. Det er således ikke et krav, at der indrapporteres samme periode for alle berørte medarbejdere. Hvis der opstår særlige behov – eksempelvis hvis en virksomhed modtager nye ordrer, som den ikke forventede – kan hjemsendte medarbejdere omfattet af lønkompensation tilbagekaldes til arbejdet i en periode. I den efterfølgende kontrol skal virksomheden tilbagebetale lønkompensation for den periode, hvor de pågældende medarbejdere var tilbagekaldt på arbejde. Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt om, kan der søges igen.

Hvad må medarbejderen foretage sig i hjemsendelsesperioden?

De fyringstruede medarbejdere må ikke arbejde i kompensationsperioden, og medarbejderne skal stå til rådighed for tilbagekaldelse til arbejdet med dags varsel.

Det er vores vurdering, at kravet om, at medarbejderen ikke må udføre arbejde, er knyttet op på arbejdet for den enkelte arbejdsgiver. Denne problemstilling kan være relevant i tilfælde, hvor medarbejderen er deltidsansat og samtidig udfører arbejde for en anden arbejdsgiver. Kravet om, at medarbejderen ikke må arbejde i hjemsendelsesperioden, gælder således over for den konkrete arbejdsgiver og med det antal timer, som medarbejderen er ansat til.

Det er endnu uafklaret, hvorvidt kravet om, at medarbejderen ikke må udføre arbejde i hjemsendelsesperioden, samtidig indebærer, at medarbejderen ikke må deltage i onlinekurser, videreuddannelse mv. i hjemsendelsesperioden. Det synes umiddelbart at stemme godt overens med formålet med lønkompensationspakken, der netop er at afbøde de beskæftigelsesmæssige konsekvenser ved COVID-19, at medarbejderen netop gives mulighed for at deltage i sådanne – så længe medarbejderen i øvrigt står til rådighed for virksomheden med en dags varsel.

Hjemsendelse med 'aftalt løn'

De fyringstruede medarbejdere hjemsendes i kompensationsperioden med aftalt løn. Den aftalte løn, som må forstås som den fulde løn, er i overensstemmelse med dansk rets almindelige lønbegreb. Medarbejdere omfattet af lønkompensationsordningen skal således have udbetalt fuld løn, dvs. også pension mv., som er en del af den faste løn (måned- eller timebasis), for at arbejdsgiveren kan opnå lønkompensation. Dermed kan den fulde løn også inkludere fx genetillæg, nattillæg, weekendtillæg mv. Lønkompensationen beregnes ud fra den forventede indkomst, som – i mangel af

andet grundlag for beregningen – opgøres på baggrund af den gennemsnitlige indkomst for hhv. de sidste tre og tolv forudgående måneders indkomst i virksomheden for den enkelte medarbejder.

Det forhold, at lønnen beregnes på baggrund af et gennemsnit, vil særligt være relevant i relation til medarbejdere, der modtager en variabel løn. Dette forhindrer dog ikke, at virksomheden, forud for indtræden i lønkompensationsordningen, indgår en aftale med virksomhedens medarbejdere om en kollektiv lønnedgang. Det vil i så fald være denne aftalte løn, kompensationsen beregnes på grundlag af.

Det følger af bemærkningerne til lovforslaget, at en sådan aftale vil skulle indgås med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte lønmodtagere om lønnedgang i virksomheden som en konsekvens af COVID-19. Ved lønmodtagerrepræsentant forstås fortrinsvis en tillidsrepræsentant eller en anden sædvanlig repræsentant for lønmodtagerne i en virksomhed. I denne situation vil en virksomhed fortsat kunne indgå i lønkompensationsordningen, forudsat at der ikke indgås yderligere aftaler om lønnedgang før den 9. juni 2020.

Virksomheder, der har indgået lønnedgangsftaler efter den 9. marts 2020, vil også være omfattet af bestemmelsen, såfremt aftalen lever op til kriterierne ovenfor, herunder at aftaletidspunktet skal ligge inden ansøgningstidspunktet. Er der indgået en aftale om lønnedgang, jf. ovenfor, har lønmodtageren, der er hjemsendt i medfør af lønkompensationsordningen, krav på den aftalte løn i hele perioden, og der skal således ikke fratrækkes fem feriedage eller egenbetalte fridage.

Når hjemsendelses- og lønkompensationsperioden er ophørt, vil medarbejderne, der har været hjemsendt, indtræde i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen, og i henhold til gældende aftaler herom, herunder eksempelvis opsigelsesvarsler. Medarbejderen vil ligeledes beholde sin anciennitet.

Er direktører og ansatte ejere omfattet af lønkompensationsordningen?

Den lønkompensationspakke, der er vedtaget i medfør af trepartsaftalen, gælder for 'lønmodtagere', hvorfor lønkompensationspakken (modsætningsvis) ikke vil gælde for registrerede direktører og ejerledere.

Direktører og ejerledere kan dog efter omstændighederne være omfattet af kompensationsordningen for selvstændige og freelancere, der blev vedtaget af et samlet Folketing den 19. marts 2020. Ordningen betyder, at de små selvstændige, der oplever mere end 30 pct. nedgang i omsætningen som konsekvens af COVID-19-udbruddet, kan blive kompenseret.

Det skal være med til at holde hånden under de mange danske selvstændige og små erhvervsdrivende. Kompensationen fra staten er 75 pct. af omsætningstab, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned, svarende til satserne i lønkompensationsordningen for funktionærer aftalt med arbejdsmarkedets parter i trepartsaftalen. Kompensationen kan udgøre op til 46.000 kr. pr. måned, hvis den selvstændige har en medarbejdende ægtefælle.

Det vil også være muligt at få støtte fra ordningen for selvstændige uden CVR-nr., hvis man har oplevet et fald i B-indkomsten på 30 pct. Den selvstændige kan i så fald få dækket 75 pct. af B-indkomsttab, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned. Den selvstændige eller lille erhvervsdrivende kan højst få kompensation i tre måneder fra den 9. marts og frem til den 9. juni.

Det er et krav, at virksomheden ikke har mere end ti fuldtidsansatte. Og det er et krav, at omsætningen i gennemsnit tidligere har været over 15.000 kr. pr. måned.

Dokumentationskrav

Der er en række dokumentationskrav forbundet med lønkompensationsordningen, som private virksomheder bør hæfte sig ved:

- Private virksomheder får udbetalt lønkompensation på baggrund af de oplysninger, som virksomheden giver Erhvervsstyrelsen, om antallet af medarbejdere, der skulle være afskediget som følge af COVID-19-situationen, men som i stedet er blevet hjemsendt. Oplysningerne omfatter bl.a. medarbejdernes beskæftigelsesgrad, medarbejdernes løn, perioden for hjemsendelse samt tro og love-erklæring på rigtigheden af de indsendte oplysninger.
- Virksomheden skal angive og begrunde, hvilken periode virksomheden forventer arbejdsmangel, dog maksimalt over en periode på tre måneder fra den 9. marts 2020 til den 9. juni 2020.
- Virksomheden skal efter udbetalingen af lønkompensationen dokumentere:
 1. medarbejdernes lønniveau
 2. at medarbejderen har været ansat før den 9. marts 2020
 3. at virksomheden har hjemsendt de omfattede medarbejdere i den angivne periode.

I dokumentationen skal der indgå en skriftlig bekræftelse fra den eventuelle faglige repræsentant på, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt.

- Erhvervsstyrelsen kan pålægge virksomheder at anvende

revisorbistand. Kravet om revisionsbistand kan ske efter eksempelvis stikprøve, størrelsen af kompensationen, vurdering af risiko mv. Endvidere kan der kræves revisorbistand i forbindelse med allerede indsendt dokumentation.

Lovforslaget regulerer ikke, hvorledes uoverensstemmelser mellem medarbejdere og arbejdsgivere behandles. Sådanne uoverensstemmelser vil alt efter deres karakter skulle løses efter gældende regler enten i det fagretlige system eller ved de civile domstole.

Lønkompenationspakken – fra idé til praktisk udmøntning

27. februar 2020: Det første danske tilfælde med COVID-19 påvist.

13. MARTS 2020:

Regeringen og arbejdsmarkedets parter forhandler en trepartsaftale, der skal afbøde konsekvenserne af COVID-19-udbruddet på arbejdsmarkedet.

14. MARTS 2020:

Regeringen og arbejdsmarkedets parter præsenterer på et pressemøde en trepartspartsaftale, der dels giver arbejdsgivere mulighed for lønkompenation og dels giver mulighed for

midlertidig nedsættelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling).

17. MARTS 2020:

Trepartsaftalen bliver forankret i aktstykke 108, der bliver vedtaget af finanslovsudvalget den 17. marts 2020. Med aktstykke 108 bliver selve det økonomiske grundlag for udmøntningen af trepartsaftalen vedtaget.

19. MARTS 2020:

Lovforslag "Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompenation af virksomheder i forbindelse med covid-19" fremsættes i Folketinget.

24. MARTS 2020:

"Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompenation af virksomheder i forbindelse med covid-19" vedtages i Folketinget.

Der er endnu ikke offentliggjort en endelig bekendtgørelse og vejledning fra Erhvervsstyrelsen i forbindelse med lønkompenationsordningen, ligesom den digitale løsning til brug for indgivelse af ansøgninger mv. endnu ikke er etableret.

Det fremgår af aktstykke 108, at den digitale løsning forventes etableret i uge 13, hvorefter arbejdsgivere kan indgive ansøgning om lønkompenation via www.virk.dk.

Kontakt

Du er mere end velkommen til at kontakte os.



Nina Wedsted

Partner

T: +45 33 34 00 50

M: +45 20 13 82 74

nina.wedsted@dlapiper.com



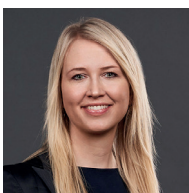
Michael Klejs Pedersen

Advokat, Director

T: +45 33 34 08 63

M: +45 22 48 98 64

michael.klejs@dlapiper.com



Gitte Leth Thomsen

Advokat

T: +45 33 34 07 55

M: +45 51 43 49 94

gitte. leth@dlapiper.com



Daniel Egeberg Markussen

Advokat

T: +45 33 34 00 93

M: +45 24 62 69 79

daniel.markussen@dlapiper.com

Indholdet i ovenstående nyhedsbrev kan ikke anses som, og kan ikke erstatte, juridisk rådgivning. Vores team af specialister står klar til at hjælpe i tilfælde af konkrete forespørgsler. Kontaktoplysninger fremgår ovenfor.

DLA Piper er et globalt advokatfirma, der driver virksomhed gennem en række særskilte juridiske enheder. Yderligere oplysninger findes på www.dlapiper.com. Tidligere opnåede resultater garanterer ikke et lignende resultat. Hver sag er individuel og afgøres ud fra de konkrete forhold. Advokatannoncering. Copyright © 2020 DLA Piper Denmark Advokatpartnerselskab. Alle rettigheder forbeholdes. |MAR20