

Vejledning til aftale om midlertidig lønkomensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked

Formål med aftalen

Kompensationsordningen omfatter virksomheder med medarbejdere på grund af arbejdsmangel. Hensigten med komensationen til virksomhederne er, at medarbejderne kan beholde deres job og løn i en periode.

Ordningen bygger på en trepartsaftale, som Folketinget forventes at bakke op om. Foranstaltninger efter ordningen kan iværksættes umiddelbart.

Gælder for private virksomheder

Ordningen kan anvendes af private virksomheder i perioden fra den 9. marts 2020 til den 9. juni 2020. Offentlige virksomheder kan ikke anvende ordningen.

Kompensation fra 9. marts 2020

Ordningen vil kunne anvendes af virksomheder, der på grund af økonomiske problemer har hjemsendt medarbejdere med løn med virkning fra den 9. marts 2020. Hjemsendelsen med løn kan være startet før den 9. marts 2020, men kompensationen kan kun vedrøre en periode fra den 9. marts 2020.

Ansøgninger fra uge 13

Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen. Selv om ordningen gælder med tilbagevirkende kraft fra den 9. marts 2020 forventes det, at ansøgningen først kan modtages af Erhvervsstyrelsen fra uge 13. DA arbejder på at fremskynde dette tidspunkt. Det bliver snarest afklaret, hvornår den første udbetaling kan finde sted.

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-situationen.

Medarbejderne skal i ansøgningen og den efterfølgende revision registreres på CPR-nummer. Virksomheden skal ligeledes angive og begrunde for hvilken periode, de forventer arbejdsmangel, dog maksimalt 3 måneder påbegyndt tidligst den 9. marts 2020, og som afsluttes senest den 9. juni 2020. Ansøgningen og udbetalingen byg-

ger i første omgang på virksomhedens egne oplysninger på ”tro og love”. Senere kommer en kontrolfase.

Hjemsendelser med løn

Virksomhederne kan anvende den nye lønkompensationsordning, hvis de vælger at undlade at afskedige medarbejderne eller undlade at hjemsende uden løn. Det er ikke en betingelse, at virksomhederne har en overenskomstløs adgang til at hjemsende medarbejdere uden løn. Ordningen gælder også for medarbejdere, der er funktionærer.

Medarbejdere må ikke arbejde, når de er hjemsendt i kompensationsperioden med fuld løn. Der er en forudsætning for lønkompensationen, at virksomheden i den lønkompenenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager. Hvis virksomheden står overfor en forværring af sine forhold, kan virksomheden hjemsende flere med løn på ordningen. Virksomheden kan altid opsig medarbejdere af anden årsag end økonomiske, fx egnethed eller tyveri.

Ordningen kan ikke kombineres med at medarbejderne er i en arbejdsfordelingsordning.

Står over for større afskedigelser af økonomiske årsager

For at være omfattet af ordningen skal en virksomhed være ekstraordinært hårdt økonomisk ramt som følge af COVID-19. En virksomhed anses efter ordningen ekstraordinært ramt, når den står over for på grund af arbejdsmangel at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte. Der er ingen krav til virksomhedens størrelse ud over antallet/andelen af medarbejdere, der står over for opsigelser.

Ordningen omfatter både timelønnede og funktionærer og fuldtids og deltidsansatte. Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020.

Virksomheden opgøres på CVR-niveau.

Eksempel:

1. En virksomhed med et CVR-nummer og 1.000 ansatte fordelt på 10 arbejdssteder (P-numre) kan bruge ordningen, hvis den i alt står over for af økonomiske årsager at skulle opsiges minimum i alt 50 ansatte fordelt på alle de 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.

Ordningen er anderledes end reglerne om kollektive afskedigelser.

Virksomhederne kan anvende den nye lønkompensationsordning, såfremt de fravælger eksisterende muligheder for hjemsendelse uden løn.

Kan optrappes

Virksomheden kan bruge ordningen således, at virksomheden, hvis den i øvrigt opfylder kravene om påtænkte afskedigelser, kan bruge ordningen i første omgang for fx 50 medarbejdere og senere udbygge for flere medarbejdere.

Længden er tre måneder

Den midlertidige kompensationsordning vil gælde fra den 9. marts til den 9. juni 2020 og virksomheden kan maksimalt bruge ordningen for 3 måneder.

Kompensation

De private virksomheder kan for timelønnede medarbejdere modtage 90 pct. af den fulde løn, dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned.

Den maksimale komensation svarer til 162,17 kr. pr. time med udgangspunkt i en 160,33 arbejdstimer pr. måned.

Tjener en medarbejder 200 kr. pr. time, vil komensationen udgøre 162,17 kr. pr. time, fordi 90 pct. af de 200 kr. er 180 kr. og dermed mere end det maksimale beløb på 162,17 kr. pr. time.

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

For funktionærer, som en privat virksomhed midlertidigt ikke kan beskæftige på grund af følgerne af COVID-19, kan virksomheden modtage 75 pct. af den aftalte løn, dog maksimalt 23.000 kr.

Når både beløbet og dækningsgraden er lavere for funktionærer, skyldes det, at virksomheden kan hjemsende timelønnede medarbejdere uden løn. For medarbejdere og virksomheder er alternativet til kompositionsordningen således hjemsendelse uden løn, men med ret til dagpenge på godt 19.000 kr.

For funktionærer er alternativet en opsigelse med ret til fuld løn i opsigelsesperioden. I opsigelsesperioden er alternativet for virksomheden en komensation på 0 kr. Med kompositionsordningen vil virksomheden kunne modtage op til 23.000 kr.

Komensationen til virksomheden tager udgangspunkt i den indgåede ansættelsesaftale mellem virksomhed og medarbejder. Det vil sige, at det er den løn og arbejdstid, som var gældende den 9. marts

2020, hvor kompensationsordningen træder i kraft, der er udgangspunktet for den komensation, som virksomheden kan modtage.

Det er den fulde løn, som er udgangspunktet for komensation, dvs. den aftalte løn inklusive feriegodtgørelse, bidrag til fritvalgskonto, fastpåregnelige genebetalinger og bidrag til pension.

Eksempler på lønkomensation for udvalgte arbejdsfunktioner

I eksemplerne er lagt til grund, at der udbetales komensation af samtlige omkostninger, som arbejdsgiver har til løn, bidrag til pension, forpligtigelser i forhold til ferie og fritvalgsordninger. Niveauerne for lønudgifter for de udvalgte arbejdsfunktioner er regnet ud fra DA's LønStatistik for 4. kvartal 2019.

Tabel 1. Eksempler på lønkomensation for konkrete arbejdsfunktioner

| | Kr. pr. måned pr. fuldtidsansat | | |
|--------------------------------------|---------------------------------|----------------------|-------------------|
| | Lønudgift* | 75 pct. af lønudgift | Maks. komensation |
| Hotelreceptionistarbejde | 32.990 | 24.743 | 23.000 |
| Alm. regnskabs- og bogføringsarbejde | 42.818 | 32.114 | 23.000 |
| Salgsarbejde i butik | 44.005 | 33.004 | 23.000 |
| | 68.878 | 51.659 | 23.000 |

Ingeniør inden for mekaniske systemer

| Timelønnede | Lønudgift* | 90 pct. af lønudgift | Maks. kom-pensation |
|--|-------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Passagerbetjening i luft-havne og havne | 38.645 | 34.781 | 26.000 |
| Murerarbejde | 37.751 | 33.976 | 26.000 |
| Smedearbejde | 37.787 | 34.008 | 26.000 |
| Værktøjsmagerarbejde | 36.520 | 32.868 | 26.000 |
| Elektrikerarbejde | 38.045 | 34.241 | 26.000 |
| Operatørarbejde ved forarb. af metal | 33.323 | 29.991 | 26.000 |
| Lastbilchauffører med flytteopgaver | 31.994 | 28.795 | 26.000 |
| Truckførerarbejde | 34.455 | 31.009 | 26.000 |
| Lager- og pakhusarbej-de | 30.949 | 27.854 | 26.000 |

Anm.: Lønudgifter er baseret på gennemsnitslønninger for alm. lønmodtagere i de enkelte arbejdsfunktioner og omfatter alle lønudgifter inkl. genebetalinger, pensionsbidrag, bidrag til fritvalgsordninger og ferieforpligtelser med fuldtidsarbejde og uden fravær. Kompensationen regnes ud fra virksomhedens egne udgifter og ikke ud fra tallene fra statistikken.

Kilde: DA's LønStatistik, 4. kvartal 2019.

Ferie og afspadse-ring fragår

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie, og/eller afspadsering på i alt fem dage i kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår.

Virksomhederne kan efter ordningen ikke modtage lønkompensation for disse dage.

Senere kontrol

Virksomheden skal med revisorbistand efterfølgende dokumentere, at de har hjemsendt de berørte medarbejdere i den angivne periode. Medarbejderen skal være ansat før den 9. marts 2020. I dokumentationen skal blandt indgå attestation på, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt fra den eventuelle faglige repræsentant på virksomheden. Hvis der ikke er en sådan, kan de relevante faglige organisationer gøre indsigelse.

Der er valgt en model med senere kontrol for at få ordningen til at virke umiddelbart.