

COVID-19

Opdatering på lønkompensationsordningen

Situationen for det danske erhvervsliv som følge af COVID-19 er løbende i udvikling. De seneste dage er der kommet en række opdateringer og præciseringer til lønkompensationsordningen.

Forskudt hjemsendelse

Det er ikke et krav for anvendelse af lønkompensationsordningen, at samme periode indrapporeres for alle berørte medarbejdere. Virksomheder kan vælge at planlægge hjemsendelse sådan, at nogle ansatte hjemsendes i en del af kompensationsperioden, mens andre ansatte hjemsendes i en anden del af perioden. Dermed er det muligt at opdele hjemsendte medarbejdere, så de kan arbejde forskudt i kompensationsperioden. F.eks. vil medarbejdere kunne opdeles i to grupper, hvor den ene gruppe er hjemsendt i lige uger og arbejder i ulige uger og den anden gruppe vice versa.

Betingelserne for lønkompensationsordningen skal dog stadig være opfyldt. Det betyder, at det gennemsnitlige antal hjemsendte over hele kompensationsperioden minimum skal udgøre 30 % af medarbejderne eller 50 ansatte.

Alle berørte medarbejdere skal fortsat indrapporeres. Det er ikke muligt for to medarbejdere at "skiftes" om en plads i lønkompensationsordningen, da virksomheden skal angive medarbejdernes CPR-numre.

Genindkaldelse af medarbejdere

Af administrative hensyn regnes genindkaldelser i hele dage, hvilket betyder, at virksomheder ikke kan genindkalde medarbejdere nogle timer om dagen og stadig få lønkompensation.

3. april 2020



Kontakt Kielberg Advokater

Mail: covid19@kielberg.com

Tlf.: [63 13 44 44](tel:63134444)

Hvis virksomheden allerede ved ansøgningstidspunktet ved, at de får behov for medarbejderne inden for kompensationsperioden, skal det ved ansøgning angives, hvor mange dage virksomheden planlægger at genindkalde medarbejderne i perioden.

Kompensationsbeløbet bliver herefter beregnet på baggrund af den angivne kompensationsperiode. Dette er eksklusiv antallet af dage som virksomheden har angivet, at de forventer at genindkalde de pågældende medarbejdere.

Derudover er det muligt at tilbagekalde hjemsendte medarbejdere i en midlertidig periode, hvis der opstår et uventet driftsmæssigt behov. Det er endnu ikke afklaret, hvad uventede driftsmæssige behov kan være. Midlertidig tilbagekaldelse tæller umiddelbart ikke med i opgørelsen af, hvorvidt kravet om minimum 30% eller 50 medarbejdere er opfyldt.

Medarbejderes afholdelse af feriedage

Medarbejdere, som er hjemsendt, har ikke ret til løn i op til 5 dage, hvor medarbejderne i stedet skal afholde ferie eller anden frihed. For medarbejdere, som er hjemsendt i 3 måneder, skal 5 ferie-/fridage afholdes i hjemsendelsesperioden. Såfremt en medarbejder ikke har ferie eller afspadsering svarende til 5 dage, skal medarbejderen enten holde tjenestefri uden løn eller anvende feriedage fra det kommende ferieår.

For medarbejdere, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt. Er en medarbejder hjemsendt i 1 måned, udgør perioden uden ret til løn 1,67 arbejdsdage.

Ferie-/fridagene skal placeres forholdsmæssigt i hjemsendelsesperioden efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder. Hvis der ikke er enighed mellem parterne om placering af ferie-/fridagene, placerer arbejdsgiver dagene.

COVID-19

Opdatering på lønkom- pensationsordningen

Side 2 af 4

Beløbsgrænser

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er blevet enige om at forhøje støtten i lønkompensationsordningen. Beløbsgrænsen hæves for

- funktionærer til kr. 30.000 fra de tidligere kr. 23.000
- ikke-funktionærer til kr. 30.000 fra de tidligere kr. 26.000.

Virksomheder, som står overfor at afskedige 30% af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte, kan ved at hjemsende medarbejdere frem for at afskedige altså søge om lønkompensation med 75% for funktionærer dog begrænset til kr. 30.000 pr. måned og lønkompensation på 90% for ikke-funktionærer (og elever og lærlinge) dog begrænset til kr. 30.000 pr. måned.

Beløbene hæves med tilbagevirkende kraft. Det betyder, at virksomheder, som allerede har søgt om lønkompensation, også er omfattet af de højere beløbsgrænser.

Regeringens ønske om at hæve beløbsgrænserne i lønkompensationspakkerne er endnu ikke vedtaget i Folketinget, men det forventes vedtaget som foreslået.

Afskedigelse forud for indtræden i ordning

Når en virksomhed indgår i lønkompensationsordningen, forpligter virksomheden sig til ikke at afskedige medarbejdere som følge af økonomiske forhold i kompensationsperioden.

En virksomhed kan imidlertid umiddelbart godt indgå i lønkompensationsordningen, selvom virksomheden har foretaget afskedigelser af medarbejdere forud for ansøgning om indtræden i ordningen om lønkompensation. Der er ikke noget krav om, at der skal gå en bestemt periode mellem afskedigelserne og ansøgning om at indgå i lønkompensationsordningen.

COVID-19

Opdatering på lønkompensationsordningen

Side 3 af 4

Virksomheder kan ikke få lønkompensation for de afskedigede medarbejdere, ligesom disse medarbejdere ikke tæller med i opgørelsen af de påtænkte afskedigelser, som er afgørende for, om virksomheden kan indgå i lønkompensationsordningen.

Brug for hjælp?

Hos Kielberg Advokater bestræber vi os på hele tiden at være opdateret på den seneste udvikling om hjælpepakker og COVID-19 situationen.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til e-mail: covid19@kielberg.com eller kontakt os på tlf.: **63 13 44 44**.

COVID-19

Opdatering på lønkom- pensationsordningen

Side 4 af 4