

Indledning

Dette notat opsamler vores viden om Lønkomptionsordningen for virksomheder, der forventer at skulle afskedige medarbejdere som følge af COVID-19.

Der er tale om viden opsamlet fra love, bekendtgørelser, Erhvervsstyrelsens hjemmeside og de faglige organisationers hjemmesider.

Notatet vil løbende blive opdateret i takt med, at Erhvervsstyrelsen giver mere detaljeret vejledning.

Notatet er tænkt som et opslagsværk. De generelle betingelser og grundlæggende oplysninger om kom-pensationens størrelse mv. er beskrevet på de første sider. Resten af notatet kan man slå op i, hvis man har brug for yderligere information.

Notatet er senest opdateret d. 7. april 2020.

Ordningens målgruppe og komensationens størrelse

Ordningens målgruppe er virksomheder, der kan få midlertidig lønkomensation, hvis virksomheden forventer at skulle afskedige medarbejdere som følge af COVID-19. Ordningen omfatter både selskaber og selvstændigt erhvervsdrivende.

For at søge om lønkomensation skal virksomheden stå over for at skulle varsle afskedigelser for:

- Minimum 30 % af medarbejderstaben eller
- Mere end 50 ansatte

Der kan søges om midlertidig lønkomensation i perioden fra og med den 9. marts 2020 til og med den 8. juni 2020.

- For at søge om lønkomensation skal virksomheden hjemsende medarbejderne med fuld løn inklusive pension mv. Medarbejderne må ikke arbejde, mens de er hjemsendt. Til gengæld må virksomheden ikke afskedige medarbejdere i lønkomptionsperioden.
- Derudover skal den enkelte medarbejder, som virksomheden søger lønkomensation til, anvende ferie og/eller afspadsring under komptionsperioden. Hvis medarbejderen er fuld-tidsansat og hjemsendt i alle 3 måneder, skal medarbejderen afholde ferie og/eller afspadsere 5 dage.

Gennem Lønkomptionsordningen får virksomheden betalt en andel af udgiften til løn til de hjem-sendte medarbejdere.

- For medarbejdere ansat som funktionærer: Lønkomensationen udgør 75 % af de samlede løn-udgifter til de berørte medarbejdere, dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtids-ansat.
- For ikke-funktionærer: Lønkomensationen udgør 90 %, dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat.

Medarbejderen behøver ikke at være fuldtidsansat for at få komensation. Det maksimale beløb reduceres forholdsmæssigt, hvis medarbejderen arbejder mindre end 37 timer.

Der ansøges som udgangspunkt én gang for en lønkomensationsperiode, der maksimalt kan udgøre perioden 9. marts 2020 til 8. juni 2020. Ansøgningen kan indsendes på alle tidspunkter frem til den 8. juni 2020.

Ansøgningen indsendes pr. CVR. nr., og lønkomensationen opgøres pr. CPR. nr.

Ansøgningen indsendes digitalt til Erhvervsstyrelsen.

Når Erhvervsstyrelsen har behandlet ansøgningen, udbetaler Erhvervsstyrelsen komensationen direkte til virksomhedens NemKonto. Komensationen udbetales for hele den ansøgte komensationsperiode på en gang. Dvs. maksimalt for perioden 9. marts 2020 til og med den 8. juni 2020.

Senest 6 måneder efter ophøret af den lønkomensationsperiode, hvor der er søgt om komensation, skal virksomheden bl.a. indsende dokumentation for, at medarbejderne har været hjemsendt og oplyse om den faktiske periode medarbejderne var hjemsendt.

Hvis virksomheden har fået udbetalt for meget i lønkomensation, skal den for meget betalte komensation betales tilbage.

Hvem anses for ansatte

Lønmodtagere med fast, kontraktuel tilknytning til virksomheden, ansat før den 9. marts 2020 med fast arbejdssted i Danmark, anses for ansat. Ansættelsesdatoen må anses for at være underskriftsdatoen på ansættelseskontrakten.

Hjemsendte ansatte skal møde på virksomheden med én dags varsel, hvis de genindkaldes. Der er ingen begrænsninger i, hvor den ansatte opholder sig under hjemsendelsen, men den ansatte skal kunne møde på arbejde dagen efter.

Ansatte i virksomheden

Det er et krav, at der er ansatte i virksomheden. Hvis der er én ansat, svarer det til 100 % af medarbejderstaben, og virksomheden er derfor omfattet af ordningen.

En virksomhedsejer uden ansatte er ikke omfattet af ordningen – heller ikke selv om ejeren får løn fra virksomheden. Denne virksomhedsejer kan i stedet overveje kompensationsordningen for tabt omsætning hos selvstændige, freelancere mv.

Fast tilknytning

Der kan søges om lønkomensation for medarbejdere med fast tilknytning uden særlige forhold.

- Medarbejderstaben udgør alle med fast tilknytning til virksomheden, undtagen virksomhedsejere, som ejer minimum 25 % af virksomheden.
- Fast tilknytning betyder, at der skal være en ansættelseskontrakt mellem medarbejder og virksomhed for, at virksomheden kan modtage lønkomensation for medarbejderen. Kontrakten skal være indgået før d. 9. marts 2020.
- Både fuldtidsansatte, deltidsansatte, ungarbejdere, elever/lærlinge, ansatte i tidsbegrænsede stillinger (f.eks. barselsvikarer) er omfattet, hvis der er en ansættelseskontrakt.
- For elever/lærlinge er det ikke et krav, at de hjemsendes, selvom de er omfattet af lønkompen-sationsordningen. Elever/lærlinge kan stadig tælles med som den del af medarbejderstaben, som er hjemsendt. Hvis eleven er under prøvetid, så suspenderes prøvetiden i perioden, hvor virksomheden modtager lønkomensation.
- Fleksjobbere er omfattet af lønkompen-sationsordningen. For så vidt angår fleksjob, hvor virksomheden modtager tilskud, kan virksomheden vælge, om de vil fortsætte som hidtil, eller lade medarbejderen omfatte af lønkompen-sationsordningen. Der kan ikke modtages dobbelttilskud.
- Sygemeldte kan også omfattes af ordningen. Ordningen er ikke afhængig af, om medarbejderen er syg eller ej, men om alternativet til hjemsendelse med løn er at medarbejderen ville være blevet afskediget/hjemsendt. Medarbejderen kan derfor godt omfattes af ordningen selvom han/hun er syg. Der kan ikke udbetales lønkomensation og sygedagpenge samtidigt. Medarbejderen skal sygemelde og raskmelde sig på sædvanlig vis.
- Medarbejdere på barsel kan også omfattes af ordningen
- Derimod indgår løsarbejdere ikke, da de ikke har fast tilknytning til virksomheden. Løsarbejdere er kendetegnet ved, at ansættelsen kun er meget kortvarig således, at ansættelsen afbrydes, når f.eks. et dagsarbejde er overstået og medarbejderen ikke skal arbejde den følgende dag.

Ungarbejdere – f.eks. flaskedreng, kassemedarbejder, opvasker og afrydder - med ansættelseskontakt, anses ikke for at være løsarbejdere.

Særlige forhold

Medarbejdere med særlige forhold, kan man ikke få lønkomensation for. Det er:

- Medarbejdere på anden offentlig støtte
- Allerede afskedigede medarbejdere
- Administrerende direktør
- Virksomhedsejer, der ejer mere end 25 % af virksomheden

Det er ikke et krav, at medarbejderen er medlem i en fagforening.

Hvilke virksomheder kan søge om lønkomensation

Virksomheder kan opnå lønkomensation for hjemsendte ansatte, som virksomheden ellers måtte afskedige som følge af et forventet omsætningstab, der skyldes COVID-19.

Virksomheden skal være registreret i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR) for at kunne ansøge om lønkomensation.

- Dvs. alle virksomheder, der har et dansk CVR. nr. og som ikke modtager mere end 50 % i driftsstøtte fra det offentlige, kan søge om komensation.
- Virksomhedsform og branche har ikke betydning, og ordningen omfatter både selskaber og selvstændig erhvervsdrivende.

Organer inden for den offentlige forvaltning kan også ansøge. Dette er statslige myndigheder og statsfinansierede selvejende institutioner, der er omfattet af § 2, stk. 1, nr. 1 og 2, i bekendtgørelse om statens regnskabsvæsen mv., kommuner og regioner, kommunale og regionale organisationer og selskaber mv., som er oprettet i henhold til lov om kommunernes styrelse, samt institutioner hvor statslige, regionale eller kommunale tilskud til drift udgør over halvdelen og forventes vedvarende at dække halvdelen eller mere af institutionens ordinære driftsudgifter.

Virksomheder kan ikke søge om lønkomensation hvis:

- virksomheden benytter sig af mulighederne for hjemsendelse uden løn
- udgifterne til løn er dækket fra andre støtteordninger indført som følge af COVID-19
- virksomhedens medarbejdere ikke er hjemsendt
- virksomheden er en institution eller lignende, hvor offentligt tilskud til drift udgør over halvdelen og forventes vedvarende at dække halvdelen eller mere af institutionens ordinære driftsudgifter

Hvordan opgøres lønnen

Lønnen udgør den ansattes samlede A-indkomst medregnet virksomhedens og den ansattes eget ATP-bidrag, samt eventuelle bidrag til arbejdsgiverbetalt pensionsordning.

Udgangspunktet for beregning af lønkomensation er den ansattes gennemsnitlige løn de seneste 3 eller 12 måneder.

Hvis den faktiske, allerede aftalte løn afviger fra udgangspunktet, herunder f.eks. på baggrund af en aftale om lønnedgang forud for hjemsendelsen, ansøger virksomheden mod behørig dokumentation om udbetaling på dette grundlag.

Lønnedgang

Der kan indgås aftaler om lønnedgang på den enkelte virksomhed forud for ansøgning om at indtræde i lønkomptionsordningen. Hvis der indgås en aftale om lønnedgang bortfalder kravet om, at medarbejderne skal afholde op til 5 feriedage.

Aftalerne om lønnedgang skal ske i overensstemmelse med lønmodtagerens ansættelseskontrakt og overholde alle overenskomstmæssige og lovgivningsmæssige regler samt være aftalt på en måde, så lønnen er ændret inden indtræden i ordningen.

Lønnen kan f.eks. ikke nedsættes til et lavere beløb end mindstelønnen på mindstelønsoverenskomster eller normallønnen på normallønsoverenskomster.

Beskatning

Ansatte beskattes som hidtil af den løn, de modtager fra virksomheden. Den lønkomensation, virksomheden modtager, er skattepligtig for virksomheden.

Hvor meget kan virksomheden få i komensation

En virksomhed kan få lønkomensation for hjemsendte ansatte.

Det maksimale kompensationsbeløb udgør:

- For medarbejdere ansat som funktionærer: Lønkomensationen udgør 75 % af de samlede løn-udgifter til de berørte medarbejdere, dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat.
- For ikke-funktionærer: Lønkomensationen udgør 90 %, dog maksimalt 30.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat. Det samme gælder for elever og lærlinge.

Medarbejderen behøver ikke at være fuldtidsansat for at få komensation. Hvis din medarbejder arbejder mindre end fuldtid (37 timer), vil grænsen blive sat ned forholdsmæssigt. Grænsen for en deltidsansat på 20 timer vil være ca. 16.000 kr.

Virksomheden kan ikke få lønkomensation for medarbejdere, hvis lønudgiften på anden vis er dækket. Det er f.eks. fra forsikring, andre offentlige refusioner eller andre statslige kompensationsordninger, som har været nødvendige for at forebygge eller inddæmme udbredelse af COVID-19.

Hvordan opgøres medarbejderens ferie

Den enkelte medarbejder, som virksomheden søger lønkomensation til, skal anvende ferie og/eller afspadsring under kompensationsperioden.

Hvis medarbejderen er fuldtidsansat og hjemsendt i alle 3 måneder (9. marts 2020 til 8. juni 2020), skal medarbejderen afholde ferie og/eller afspadsere 5 dage. Hvis medarbejderen arbejder færre timer og/eller ikke er hjemsendt i hele perioden, reduceres antallet af dage forholdsmæssigt.

Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsring mv., skal der afholdes tjenestefri uden løn. Virksomheden kan ikke modtage lønkomensation for disse dage, derfor skal disse dage trækkes fra kompensationsperioden.

Hvis medarbejderen får betalt ferie fra anden side end arbejdsgiver f.eks. ved træk på feriekonto, skal disse dage ligeledes trækkes fra kompensationsperioden.

Må medarbejderen arbejde i lønkomensationsperioden

De fyringstruede medarbejdere må ikke arbejde, men skal hjemsendes i kompensationsperioden med fuld løn.

Rotationsordning

Det er muligt at etablere ordninger, hvor en virksomhed f.eks. hjemsender en gruppe medarbejdere med løn i alle lige uger, mens en anden gruppe medarbejdere arbejder, og bytte rundt på de to grupper i ulige uger. Dette opgøres i forbindelse med ansøgningen om lønkomensation.

Det er også muligt for en virksomhed at hjemsende medarbejdere, der kun er hjemsendt med løn i f.eks. tre af ugens dage, mens de arbejder i to dage. Det er ikke et krav, at fordelingen mellem hjemsendelse og arbejde er den samme for alle medarbejderne. Dette opgøres også i forbindelse med ansøgningen om lønkomensation.

Eksempel: En medarbejder hjemsendes i 12 uger, men der er brug for at medarbejderen arbejder hver 2. tirsdag (dvs. 6 tirsdage i alt). Når virksomheden søger om lønkomensation angives den samlede periode på de 12 uger. I samme forbindelse angives det, at virksomheden forventer at indkalde medarbejderen 6 dage inden for den samme periode. Herefter udbetales lønkomensation for 12 uger minus 6 dage. Hvis virksomheden indkalder medarbejderen flere dage end angivet, skal en del af kompensationsbeløbet tilbagebetales.

Genindkaldelse

Der er også mulighed for, at virksomheden genindkalder medarbejderne i yderligere dage (dvs. dage der ligger ud over de dage, man på forhånd har anført i forbindelse med ansøgningen om lønkomensation), hvis man har behov for at medarbejderne møder på arbejde. Det kan f.eks. være ved pludselige opståede arbejdsopgaver, akutte situationer, sygdom eller lignende. Genindkaldelsen skal ske i hele dage. Der skal reguleres for genindkaldte dage i den udbetalte lønkomensation ved den efterfølgende kontrol.

Eksempel: En medarbejder hjemsendes i 12 uger med lønkomensation. Virksomheden ansøger om lønkomensation for perioden (fra dato til dato) og får udbetalt lønkomensation for 12 uger. Efter 8 uger vurderer virksomheden, at der er brug for medarbejderen i virksomheden og kalder medarbejderen på arbejde. Virksomheden har modtaget komensation for 12 uger og skal derfor tilbagebetale komensationen for de 4 uger, hvor medarbejderen er tilbagekaldt på arbejdet.

Gennemsnit over lønkomensationsperioden

Det er et krav, at virksomheden samlet set over hele lønkomensationsperioden har haft 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte hjemsendt i gennemsnit. Virksomheden skal således ikke på alle tidspunkter i lønkomensationsperioden have 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte hjemsendt. Gennemsnittet opgøres i antal ansatte i hele dage.

Hvis genindkaldelsen fører til, at virksomheden falder under kriteriet om hjemsendelse af 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte i gennemsnit over den periode, som virksomheden søger lønkomensation for, kan virksomheden blive bedt om at dokumentere behovet for at genindkalde medarbejderne.

Må virksomheden afskedige

Virksomheden må ikke afskedige i lønkomensationsperioden. Det er en forudsætning for at kunne få lønkomensation, at virksomheden ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager i den periode, hvor virksomheden modtager lønkomensation.

Det gælder både medarbejdere, der er hjemsendt, og medarbejdere, der ikke er hjemsendt.

En virksomhed kan godt indgå i ordningen, selvom den har foretaget afskedigelser forud for ansøgningen om lønkomensationsordning. Der er ikke noget krav om, at der skal være en bestemt periode mellem afskedigelserne og ansøgningen om at indgå i lønkomensationsordningen.

Virksomheden udtræder automatisk af ordningen, hvis virksomheden afskediger en medarbejder.

Hvis en medarbejder selv opsiger sin stilling, er det muligt at få lønkomensation, så længe virksomheden stadig betaler løn til medarbejderen.

Skulle virksomheden alene have søgt og fået lønkomensation for en del af perioden, kan virksomheden godt efter udtrædelsen af ordningen foretage afskedigelser.

Kan virksomheden ansøge om lønkomensation flere gange

Virksomheden kan som udgangspunkt kun søge om lønkomensation én gang i tre-måneders perioden, 9. marts 2020 til 8. juni 2020.

Hvis virksomheden får behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt, kan virksomheden indsende en supplerende ansøgning.

SHE / 7. april 2020