Respons

Indholdsfortegnelse

Nyt fra Dania 2
Midlertidig lønkompensation 3
Midlertidig lønkompensation kan ikke opnås hvis 3
Betingelser for ordningen 3
Kompensationsstørrelse 4
Medarbejderen 4
Oplysninger ved ansøgning 4
Dokumentation ved kompensationsperiodens udløb 5
Bekendtgørelse, vejledning og erklæring 5
Spørgsmål og svar – Beskæftigelsesministeriet 6
Hjemsendelse, afskedigelser 6
Medarbejderens afholdelse af ferie mv. 7
Antal ansatte - vikarer – medarbejdende ægtefælle – lærlinge – flexjobbere - anciennitet 8
Kontrol af ordningen 9

Respons

Nyt fra Dania

Kære medlem,

Dette er andet særnummer af Respons omhandlende kompensation som følge af COVID-19.

Loven omkring lønkompensation er nu vedtaget, og der er åbent for ansøgninger.

Vi har fra Danias side udsendt et regneark, som kan anvendes til at lave et overslag over, hvad der kan forventes af kompensation efter de forskellige ordninger. Vær opmærksom på at der kan være nogle særbestemmelser, der ikke umiddelbart tages højde for.

Vi håber, at den information vi løbende udsender, er gavnlige for medlemmerne, ligesom vi håber, vi med Respons og regneark kan gøre det nemmere at rådgive og vejlede jeres kunder.

Der arbejdes på at lave en egentlig kundeinformation, som I vil kunne udsende til jeres kunder – denne afventer endelig vedtagelse af de sidste 2 pakker, samt retningslinjer for administrationen heraf.

Fortsat god status og pas godt på jer selv.

Bestyrelsen

Respons

Midlertidig lønkompensation

Der ydes midlertidig lønkompensation til virksomheder for det antal medarbejdere, virksomheden forventer at skulle hjemsende i stedet for at afskedige som følge af coronavirus/covid-19.

Midlertidig lønkompensation kan ikke opnås hvis

- Hvis virksomheden benytter sig af mulighederne for hjemsendelse uden løn. (Overenskomstaftale)
- Hvis udgifterne til løn er dækket fra andre støtteordninger indført som følge af coronavirus/covid-19
- Hvis virksomhedens medarbejderne ikke er hjemsendt.
- Hvis du 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.

Betingelser for ordningen

- Ordningen gælder for private virksomheder, der ellers skulle afskedige minimum 30% af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.
- Virksomheden skal betale fuld løn, herunder pension mv. til de medarbejdere der omfattes af kompensationsperioden. Medarbejderen må ikke arbejde i den lønkompenserende periode, men skal hjemsendes. Hjemsendelse kan ske med 1 dags varsel.
- Hvis virksomheden og lønmodtagere aftaler en lønnedgang kan virksomheden godt modtage lønkompensation så længe, at aftalen om lønnedgang er indgået inden den periode, der søges om lønkompensation for.
- Virksomheden må ikke afskedige medarbejdere i kompensationsperioden som følge af økonomiske årsager.
- Kompensation ydes til virksomheder med ned til en ansat. Virksomheder, hvor kun indehaveren er ansat er ikke omfattet, heller ikke selv om indehaveren er lønansat.
- Ordningen gælder også ved deltidsansatte da lønkompensationen udregnes som 75% af de samlede lønudgifter til de berørte medarbejdere.
- Ordningen gælder ikke ved løst ansatte, der lejlighedsvis ansættes på dag-/timebasis, men hvor der ikke er aftalt en ansættelse på over 2 dage.
- Der er ikke en betingelse af medarbejderen er medlem af en fagforening. Medarbejdere i ordningen skal være ansat før 9. marts 2020.
- Alle virksomheder, der i øvrigt opfylder kriterierne, kan ansøge om kompensation uanset virksomhedsform og branche. Det gælder også foreninger, fonde og selvejende institutioner, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes ordinære driftsudgifter i offentlige tilskud.
- Ordningen gælder fra og med 9. marts til og med 9. juni 2020.

Respons

Kompensationsstørrelse

- Fastlønnede: 75% af de samlede lønudgifter, dog max. Kr. 23.000 pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat
- Timelønnede: 90% af de samlede lønudgifter, dog max. Kr. 26.000 kr. pr. måned pr. medarbejder
- Virksomheden kan ikke få dække de samme udgifter flere gang fra de forskellige støtteordninger indført som følge af covid-19.

Medarbejderen

Den enkelte lønmodtager som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie og/eller afspadsering på i alt fem dage i tilknytning til kompensationsperioden. Lønmodtageren har ikke ret til løn for disse 5 dage.

Hvis lønmodtageren ikke har opsparet ferie og/eller afspadsering, kan lønmodtageren uanset andre bestemmelser, vælge at holde op til 5 feriedage, som er opsparet i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019.

Hvis medarbejderen ikke har ferie/afspadsering til fem dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn.

Ifølge § 3, stk. 2 i det vedtagne lovforslag kan lønmodtageren endvidere efter aftale med arbejdsgiveren anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet. Opsparet ferie, afspadsering, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefri uden løn, der er afviklet efter den 9. marts 2020, indgår i opgørelsen af de 5 arbejdsdage.

Virksomheden kan ikke modtage lønkompensation for disse dage.

Oplysninger ved ansøgning

1. CPR-nummer
2. Fulde navn
3. Periode start (første dag med kompensation)
4. Periode slut (sidste dag med kompensation)
5. Ansættelsestype (hhv. funktionær, ikke-funktionær eller elev/lærling)
6. Månedsløn i kr.
7. Antal dage undtaget (dage der ikke søges om kompensation for)
8. Beskæftigelsesgrad (i timer), hvor 37 timer (eller derover) svarer til fuld tid

Desuden skal dokumentation i form af ansættelseskontrakter være klar.

Respons

Bemærk:

Hvis der skal søges lønkompensation for flere end 25 medarbejdere skal der uploades en liste i CSV-format med ovenstående oplysninger. Se mere her

Ansøgning kan ske enten via Virksomhedsguiden hos Erhvervsstyrelsen eller virk.dk under Midlertidig lønkompensation som følge af coronavirus/covid19.

Erhvervsstyrelsen har ikke angivet nogen tidshorisont for sagsbehandlingstiden.

Dokumentation ved kompensationsperiodens udløb

Når kompensationsperioden er udløbet skal virksomheden kunne dokumentere:

- At den har hjemsendt de berørte medarbejdere i den angivne periode
- Af medarbejderne var ansat før den 9. marts 2020
- Såfremt der er en faglig repræsentant ansat, skal der i dokumentationen indgå en bekræftelse fra denne på, at medarbejderne har været hjemsendt uden arbejde. Hvis der ikke er en faglig repræsentatn, kan den relevante faglige organisation gøre indsigelse.

Erhvervsstyrelsen vil som udgangspunkt pålægge enhver virksomhed at anvende revisorbistand i den efterfølgende kontrolfase.

Bekendtgørelse, vejledning og erklæring

Erhvervsstyrelse har ikke, i skrivende stund, frigivet oplysninger om indholdet af den krævede revisorbistand.

Respons

Spørgsmål og svar – Beskæftigelsesministeriet

Beskæftigelsesministeriet har den 23. marts 2020 givet svar på en lang række spørgsmål vedrørende ordningen med midlertidig lønkompensation. Nedenfor er gengivet nogen af dem, som vi typisk vil blive stillet af vores kunder:

Hjemsendelse, afskedigelser

Spørgsmål nr. 11: (Hjemsendelse)
"Vil ministeren oplyse, hvorvidt hjemsendelse med fuld løn kan ske af flere omgange? Hvordan kan en virksomhed trappe ordningen gradvist op og ned?"

Svar:
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.

Spørgsmål nr. 12: (Afskedigelser)
"Vil ministeren oplyse, hvorvidt en arbejdsgiver, der bruger ordningen før 9. juni, kan varsle opsigelser, der først træder i kraft lige efter 9 juni (fyringer, der er lavet før kompensationen træder i kraft, men hvor den endelige fyringsdato er under kompensationsperioden)?"

Svar:
Lønkompensationsordningen vil gælde fra og med 9. marts til og med 9. juni 2020. Når en arbejdsgiver, der modtager lønkompensation, foretager afskedigelser under den lønkompenserende periode, er konsekvensen, at arbejdsgiveren træder ud af ordningen.
Arbejdsgivere kan godt træde ind i ordningen, selvom de forud for deres indtræden i ordningen har foretaget afskedigelser som følge af økonomiske årsager. Der kan dog ikke ydes lønkompensation til allerede afskedigede medarbejdere, selvom disse fortsat måtte arbejde på virksomheden i deres opsigelsesperiode.

Respons

Spørgsmål nr. 16: (Sygdom under hjemsendelse)
"Hvad kan ministeren oplyse om hjemsendte med fuld løn, hvis den ansatte må melde sig syg efter hjemsendelsen? Er det så overenskomstens regler for løn under sygdom der skal følges?"

Svar:
Administrationsmodellen for håndtering af sygemeldte medarbejdere er ved at blive fastlagt.

Ovenstående svar dækker også ansatte på barselsorlov (Svar på spørgsmål 15)

Spørgsmål nr. 25: (Hjemsendelse – rotationsordninger)
"Kan ministeren oplyse, hvorvidt det er muligt efter denne lov for virksomheden at skifte mellem hvilke ansatte, som er hjemsendt?"

Svar:
Jeg har indhentet bidrag fra Erhvervsministeriet, som har oplyst følgende:
"Ja, dette er muligt. Virksomhederne kan som udgangspunkt søge om lønkompensation én gang i perioden 9. marts til 9. juni. Virksomhederne har mulighed for at fastsætte én, sammenhængende periode for hver af de konkrete medarbejdere, som virksomheden forventer at hjemsende. Det er således ikke et krav, at der indrapporteres samme periode for alle berørte medarbejdere.
Jeg er bekendt med, at flere virksomheder ønsker at tilrettelægge arbejdet med 'medarbejderrotation'. Det vil være muligt inden for ordningen under nærmere fastsatte betingelser, jf. bl.a. ovenfor. Det er dog ikke muligt for to medarbejdere at skiftes om en plads i ordningen, da virksomheden indrapporterer medarbejderes CPR-numre og ikke det samlede antal.
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."

Medarbejderens afholdelse af ferie mv.

Spørgsmål nr. 10: (Afholdelse af ferie)
"Vil ministeren oplyse, hvorvidt kravet til, at lønmodtageren anvender fem feriedage, reduceres forholdsmæssigt, hvis kompensationen søges for en mindre del af de tre måneder ordningen løber?"

Svar:
Ja, der er tale om en forholdsmæssig reduktion, hvis lønkompensationsperioden er kortere end tre måneder. Dette vil jeg præcisere i et ændringsforslag forud for 2.

Antal ansatte - vikarer – medarbejdende ægtefælle – lærlinge – flexjobbere - anciennitet

Spørgsmål nr. 17: (Studerende)
"Vil ministeren oplyse, hvordan studerende med bijob er stillet ift. denne ordning?"

Svar:
Studerende, som er i et bestående ansættelsesforhold, kan blive omfattet af lønkompensationsordningen

Spørgsmål nr. 22: (Antal ansatte)
"Vil ministeren oplyse, hvor mange ansatte en virksomhed skal have for at være omfattet af ordningen, herunder om medhjælpende ægtefæller medtælles i antallet af ansatte?"

Svar:
En virksomhed med ejeren og én ansat vil kunne opfylde kravet om, at minimum 30 pct. af virksomhedens ansatte skal være hjemsendt, for at kunne være omfattet af ordningen. Hvorvidt en ægtefælle vil kunne tælle med, afhænger blandt andet af, om ægtefællen anses for ansat i virksomheden eller som medhjælpende ægtefælle.

Spørgsmål nr. 23: (Vikarbureauer)
"Kan ministeren oplyse om ordningen gælder for vikarbureauer, og om vikarer hyret ind af andre virksomheder kan medtælles i forhold til at berettige til lønkompensation?"

Svar:
Ja, vikarbureauer kan søge lønkompensation i overensstemmelse med ordningen, og hvis vikarbureauer i øvrigt opfylder betingelserne herfor kan de modtage lønkompensation for hjemsendte vikarer.
Virksomheder, der bruger vikarer fra vikarbureauer kan ikke hjemsende vikarer og derved opnå lønkompensation, da virksomhederne ikke er arbejdsgivere for disse vikarer.

Spørgsmål nr. 27: (Lærlinge)
"Vil regeringen redegøre for om, og i så fald hvordan, lærlinge er en del af lønkompensationsordningen?"
Svar:
Der pågår i øjeblikket drøftelser mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om den nærmere fortolkning af ordningen i forhold til elever/lærlinge. Jeg vil oplyse udvalget nærmere herom, når drøftelserne med parterne er tilendebragt.

Spørgsmål nr. 28: (Flexjobbere)
"Vil regeringen redegøre for om, og i så fald hvordan, fleksjobbere er den af lønkompensationsordningen?"

Svar:
Fleksjobbere er omfattet af lønkompensationsordningen. Virksomhedens kompensationsgrundlag er fleksjobberens gennemsnitlige månedsløn. For så vidt angår fleksjob, hvor virksomheden modtager tilskud, kan virksomheden vælge, om de vil fortsætte som hidtil, eller lade medarbejderen omfatte af lønkompensationsordningen. Der kan ikke modtages dobbelttilskud.

Spørgsmål nr. 29: (Anciennitet)
"Vil ministeren oplyse, hvorvidt der optjenes anciennitet i hjemsendelsesperioden, som dermed kan medtælles til beregningen af ansættelsens længde i tilfælde af opsigelse?"

Svar:
Ansættelsesforholdet består i perioden med lønkompensation, og derfor optjenes der anciennitet efter de almindelige regler herom.

Spørgsmål nr. 30: (Optjeningsregler dagpenge)
"Vil ministeren oplyse, om timer optjent under en hjemsendelse med lønkompensation medtælles i optjeningsreglerne til dagpenge?"

Svar:
Ansættelsesforholdet består i perioden med lønkompensation, og derfor optjenes der ret til dagpenge efter de almindelige regler herom.

Kontrol af ordningen

Spørgsmål nr. 18:
"Vil ministeren oplyse, hvordan kontrollen med udbetalingen af lønkompensation foregår på arbejdspladser, hvor der ikke er en tillidsrepræsentant, herunder hvordan den relevante fagforening får adgang til oplysninger der muliggør kontrol?"

Svar:
Jeg har indhentet bidrag fra Erhvervsministeriet, som har oplyst følgende:
"Når virksomheder har opnået lønkompensation skal de efterfølgende dokumentere, at de har hjemsendt de berørte medarbejdere. I dokumentationen skal blandt andet indgå attestation fra den eventuelle faglige repræsentant på virksomheden om, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt. Hvis der ikke er en faglig repræsentant, kan de relevante faglige organisationer gøre indsigelse. Såfremt de relevante faglige organisationer i den forbindelse bliver opmærksom på forhold,

som giver anledning til indsigelse, kan de sende denne information til Erhvervsstyrelsen, som vil vurdere den konkrete sag."