

# Folketinget har vedtaget lov om lønkompensation i forbindelse med COVID-19

COVID-19 påvirker i høj grad det danske arbejdsmarked og medfører en lang række spørgsmål også indenfor HR og ansættelsesret. Her forklares den netop vedtagne lønkompensationsordning.



Folketinget har den 24. marts 2020 endeligt vedtaget lov om lønkompensation af virksomheder i forbindelse med COVID-19 – i daglig tale kaldet "lønkompensationspakken".

Læs loven her

Med loven har vi nu et svar på de to spørgsmål, som vi hos NJORD er blevet mødt med flest gange:

- om virksomheder – forud for indtræden i kompensationsordningen – kan indgå aftaler med medarbejderne om lønnedgang, og
- om virksomheder, som allerede har opsagt medarbejdere, efterfølgende kan indtræde i ordningen.

Med dette nyhedsbrev håber vi, at I på en let og overskuelig måde får besvaret jeres spørgsmål til den nye lov om lønkompensation. Hvis du ikke kan finde svar på lige netop dit spørgsmål nedenfor, så kontakt os på [ansaettelsesret@njordlaw.com](mailto:ansaettelsesret@njordlaw.com). Vi står klar til at rådgive om de alle ansættelsesretlige konsekvenser forbundet med COVID-19 og regeringens nyeste tiltag.

## Hvem kan benytte ordningen?

- Alle private virksomheder, der står overfor at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.
- Foreninger, fonde og selvejende institutioner er omfattet af ordningen, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes ordinære driftsudgifter i offentlige tilskud.
- Det er et krav, at virksomheden er registreret hos Erhvervsstyrelsen i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR), og at medarbejdere, som ønskes omfattet af lønkompensationsordningen, har et dansk CPR-nummer.

## Hvad indebærer ordningen?

Lønkompenationsperioden starter ved hjemsendelsen af den første berørte medarbejder og afsluttes fra den dag, virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager.

Virksomheder kan godt indtræde i ordningen, selvom de *forud* for deres indtræden har foretaget afskedigelser som følge af økonomiske årsager, men der gives ikke lønkompenation for allerede afskedigede medarbejdere, selvom de fortsat måtte arbejde på virksomheden i deres opsigelsesperiode.

Virksomhederne kan som udgangspunkt kun søge om lønkompenation én gang i perioden 9. marts - 9. juni, men ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt om, kan der søges igen.

Lønkompenationen udgør 75 % af de samlede lønudgifter for de omfattede medarbejders bruttoløn månedligt, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat funktionær. For ikke-funktionærer kan lønkompenationen udgøre 90 %, dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat.

Både hjemsendelse af medarbejdere og tilbagekaldelse af medarbejdere til arbejdspladsen kan ske med 1 dags varsel.

Virksomheden kan til enhver tid tilbagekalde medarbejderne, hvis arbejdsopgaverne måtte komme tilbage. I så fald ophører lønkompenationen. Hvis virksomheden alene har brug for at tilbagekalde nogle af medarbejderne, må det formodes, at lønkompenationen kan opretholdes for de fortsat hjemsendte medarbejdere, så længe minimumskravene hertil er opfyldt, dvs. mindst 30 % af alle ansatte eller mindst 50 medarbejdere forbliver hjemsendte.

## Hvad er betingelserne for at benytte ordningen?

For at benytte ordningen skal virksomheden fravælge eventuelle andre muligheder for hjemsendelse af medarbejdere *uden* løn. Dermed kan ordningen ikke kombineres med en aftale om eksempelvis arbejdsfordeling.

Virksomheden skal fortsat betale fuld løn til medarbejderne i kompensationsperioden. De firingstruede medarbejdere må ikke arbejde, men skal hjemsendes i perioden med fuld løn.

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompenation til, skal afvikle ferie og/eller afspadsring på i alt 5 dage i løbet af kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsring mv. svarende til 5 dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår. Det vil ikke være muligt at modtage lønkompenation for disse 5 dage.

Dagene skal placeres forholdsmæssigt over perioden, hvor lønmodtageren er hjemsendt. Hvis en medarbejder eksempelvis hjemsendes i 1,5 måned, vil det svare til 50 % af perioden, og de afholdte feriedage mv. udgør derfor 2,5 dage.

Dage, som allerede er afviklet, før aftalen blev vedtaget, men efter den 9. marts 2020, kan indgå i opgørelsen.

Afbrydes hjemsendelsen - fordi lønmodtageren genoptager arbejdet eller ophører i ansættelsesforholdet, genindtræder lønmodtageren i dennes almindelige ansættelsesvilkår.

Når Erhvervsstyrelsen ser på, om betingelserne er opfyldt, vurderes det ud fra virksomhedens CVR-nummer og således ikke baseret på et enkelt P-nummer.

## Kan der indgås aftaler om lønnedgang, inden virksomheden indtræder i ordningen?

Ja, lønkompenationsordningen kan også anvendes, hvor der lokalt er opnået enighed om lønnedgang. Det er i så fald den nedsatte løn, der anvendes i lønkompenationsordningen. Det er her en betingelse, at lønnen er ændret, inden virksomheden indtræder i ordningen.

Det skal understreges, at en sådan aftale skal overholde rammerne i eventuelt gældende overenskomster, og at aftalen i øvrigt skal være indgået frivilligt.

På områder, hvor medarbejderne har valgt en tillidsrepræsentant eller talsmand, kan denne indgå aftaler om lønnedgang på vegne af den repræsenterede gruppe.

Virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkompenation i hele den lønkompenierende periode, og der fratrækkes ikke de op til 5 dage i den lønkompenierende periode. Medarbejderen skal således ikke afholde op til 5 feriedage eller anden frihed for egen regning i den lønkompenierende periode.

## Kan virksomheden afskedige medarbejdere forud for indtrædelse i ordningen?

Virksomheder kan godt indtræde i lønkompenationsordningen, selvom de forud for indtræden i ordningen har foretaget afskedigelser som følge af COVID-19/økonomiske årsager.

Der kan i dette tilfælde ikke ydes lønkompensation til allerede afskedigede medarbejdere, selvom disse fortsat måtte arbejde i virksomheden i deres opsigelsesperiode.

Der er ikke noget krav om, at der skal være en bestemt periode mellem afskedigelserne og ansøgningen om at indgå i lønkompensationsordningen.

Lønkompensationen er betinget af, at virksomheden i den lønkomenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager. Hvis virksomheden senere måtte opsiges medarbejdere, stopper ordningen derfor for hele virksomheden, dog alene for det fremadrettede forløb. Virksomheden skal ikke tilbagebetale allerede modtaget kompensation, der dækker frem til udtrædelsestidspunktet.

## Hvilke dokumentationskrav skal opfyldes for at blive omfattet af ordningen?

Virksomheder skal ansøge om lønkompensation hos Erhvervsstyrelsen.

Lønkompensationen udbetales på baggrund af virksomhedens oplysninger om det antal medarbejdere, som ellers skulle være afskediget som følge af COVID-19-situationen, men som i stedet hjemsendes.

Oplysningerne, som skal indsendes, skal omfatte bl.a. medarbejdernes beskæftigelsesgrad, medarbejdernes løn, perioden for hjemsendelse samt tro- og love-erklæring på de indsendtes oplysninger rigtighed.

Virksomheden skal angive og begrunde, for hvilken periode de forventer arbejdsmangel, dog maksimalt over en periode på tre måneder påbegyndt tidligst den 9. marts 2020 og som afsluttes senest 9. juni 2020.

Medarbejderne skal i ansøgningen og i den efterfølgende revision registreres på CPR-nummer.

Virksomheden skal efter udbetalingen af lønkompensation dokumentere medarbejdernes lønniveau, at medarbejderne har været ansat før den 9. marts 2020, og at virksomheden har hjemsendt de omfattede medarbejdere i den angivne periode. I dokumentationen skal der bl.a. indgå attestation fra den eventuelle faglige repræsentant på, at de pågældende medarbejdere har været hjemsendt. Hvis der ikke er en sådan person, kan de relevante faglige organisationer gøre indsigelse, hvis de ikke finder dokumentationen korrekt.

Erhvervsstyrelsen vil desuden kunne pålægge enhver virksomhed at anvende revisorbistand. Kravet om revisionsbistand kan ske efter forskellige kriterier f.eks. stikprøve, størrelsen af kompensationen, vurdering af risiko mv. Herudover kan der kræves revisorbistand i forhold til allerede indsendt dokumentation.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66  
MIM@NJORDLAW.COM



**LARS LOKDAM**  
ADVOKAT (L), PARTNER

(+45) 77 40 11 43  
LL@NJORDLAW.COM