

Trepartsaftale om genindførelse af lønkompensationsordningen i 38 kommuner som følge af indførelse af restriktioner

Der er som følge af den betydelige smitteudvikling indført lokale nedlukninger i 38 kommuner i dele af Region Hovedstaden og Region Sjælland samt Aarhus og Odense, som omfatter tvangslukning af kultur og fritidsinstitutioner, restauranter og cafeer mv. i området. Nedlukningen og restriktionerne medfører derudover også afledte konsekvenser for en række yderligere virksomheder, herunder bl.a. leverandører til nedlukkede virksomheder.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er på den baggrund enige om at genindføre den midlertidige lønkompensationsordning for virksomheder i de 38 berørte kommuner med det formål at undgå afskedigelser af medarbejdere samt hjælpe de berørte virksomheder.

Ordningen vil træde i kraft den 9. december og gælde frem til, at restriktionerne ophører, som på nuværende tidspunkt er 3. januar. Når restriktionerne ophører, så ophører den almindelige lønkompensationsordning og erstattes af ordningen for arbejdsfordeling. Lønkompensationsordningen for virksomheder, som har forbud mod at holde åbent, vil fortsætte frem til, at forbuddet ophæves.

Genindførelse af lønkompensationsordning for virksomheder i 38 kommuner

Parterne er enige om at genindføre en lønkompensationsordning i de 38 berørte kommuner, hvor der er indført lokale restriktioner. Parterne er desuden enige om, at såfremt restriktionerne udvides til yderligere kommuner vil disse også blive omfattet af lønkompensationsordningen.

Virksomheder, leverandører og kulturelle institutioner som modtager mindre end 50 pct. i offentligt tilskud uden for de 38 kommuner, som oplever at skulle varsle afskedigelser på 30 pct. af de ansatte eller 50 medarbejdere som følge af den gradvise nedlukning i de 38 kommuner vil ligeledes kunne få adgang til den genindførte lønkompensationsordning.

Lønkompensationsordningen vil basere sig på de samme forudsætninger, som den tidligere generelle lønkompensationsordning, som fungerede fra og med 9. marts til og med 29. august. Dette indebærer at det er et krav for at få lønkompensation, at virksomheden står overfor at skulle varsle afskedigelse for mindst 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.

Medarbejderne må ikke arbejde for virksomheden under hjemsendelsen, og der kan ikke søges lønkompensation for medarbejdere, der arbejder hjemmefra. Virksomheden skal betale fuld løn til medarbejderne i kompensationsperioden, og det er en forudsætning for lønkompensationen, at virksomheden i den lønkompenierende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Lønkompensationen vil udgøre 75 pct. af de samlede lønudgifter for omfattede funktionærers løn månedligt og 90 pct. af de samlede lønudgifter for omfattede ikke-funktionærers løn månedligt, dog maksimalt 30.000 kr. pr. omfattet ansat.

Modsat forårets ordning, kan virksomheden vælge at søge kompensation for enkelte arbejdssteder (p-numre) eller hele virksomheden. Ovennævnte kriterier og vilkår vil, hvor der søges om kompensation for enkelte arbejdssteder, finde anvendelse for det enkelte arbejdssted og ikke virksomheden samlet set.

Genindførelsen af lønkompensationsordningen for virksomheder i de 38 kommuner vil strække sig over juleferien, hvor mange virksomheder holder ferielukket. Virksomhederne vil derfor ikke kunne modtage kompensation for 3 dage i den lønkompenierende periode. Der stilles ikke krav om afholdelse af feriedage for medarbejdere, men det må forventes, at mange ansatte har planlagt ferie eller fridage over juleferien. Det

forudsættes, at allerede aftalt ferie eller fridage, som er aftalt forud for den 9. december, afholdes som planlagt. Parterne er desuden enige om ikke at gøre brug af ferielovens bestemmelse om varsling ned til 1 dag i forbindelse med modtagelse af lønkompensation, og at ferielovens almindelige regler i øvrigt gør sig gældende.

Skæringsdatoen for, hvornår virksomheden sidst må have afskediget medarbejdere, fremrykkes til d. 9. december. Virksomheder kan modtage lønkompensation for medarbejdere ansat før d. 7. december.

Øvrige betingelser følger den tidligere aftalte generelle lønkompensationsordning. Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen.

Der tages forbehold for EU's statsstøttere regler, men det forventes at en generel ordning vil kunne godkendes.

På overenskomstdækkede virksomheder kan eventuelle tvister vedrørende ansættelsesforholdet mellem arbejdsgiver og medarbejder i forhold til nærværende aftale håndteres fagretligt. I det omfang der ikke i forvejen er hjemmel til fagretlig behandling i kollektive aftaler, vil tvisterne skulle behandles i Arbejdsretten.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter har den 27. november aftalt at forlænge arbejdsfordelingsordningen i hele 2021 og samtidig forbedre den på en række punkter, så virksomhederne får større fleksibilitet til at bruge ordningen til at undgå afskedigelser.

Parterne er enige om, at fremrykke ikrafttrædelsen af den midlertidige arbejdsfordelingsordning hurtigst muligt – svarende til medio december frem for den 1. januar 2021.