

## Generelt

Dette notat beskriver forhold omkring kompensation for løn for hjemsendte medarbejdere som følge af aktivitetsnedgang som følge af coronavirus.

### Omfang og betingelser

Det har allerede nu været, eller bliver snart nødvendigt for nogle arbejdsgivere at opsiges medarbejdere eller hjemsende dem, fordi der ikke er nok at lave, som følge af COVID-19. Det gælder fx nogle virksomheder i underholdningsindustrien, turisme eller serviceindustri, fx frisører, personlig pleje, biografer, cafeer, barer, legelandskaber, restauranter, rejseselskaber osv.

En virksomhed kan i op til tre måneder få delvis refusion for afholdte lønudgifter til medarbejdere som er hjemsendt pga. COVID-19. Virksomheden forpligter sig til, ikke at afskedige medarbejdere af økonomiske årsager i den periode, hvor de modtager kompensationen. Men medarbejdere må gerne opsiges af andre årsager. Der vil formentligt kunne opstå tvivl om årsagen, så forbered dig på at kunne dokumentere dette. Hvis man har varslet afskedigelser, kan der ikke opnås kompensation fra varslingsdatoen. Varslede afskedigelser kan trækkes tilbage og virksomheden kan modtage lønkompensation, hvis medarbejderen ikke afskediges. Aftalen gælder fra 9. marts til 8. juni 2020.

Det er en betingelse at der er tale om mindst 30 pct. af de ansatte eller mere end 50 ansatte.

Den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal anvende ferie og/eller afspadsering på i alt fem dage i tilknytning til kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til fem dage til rådighed, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår.

Der skal betales fuld løn til medarbejderen i den periode hvor medarbejderen er hjemsendt. Herunder skal der også betales pension.

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

## Hvilke virksomheder?

Aftalen gælder for lønmodtagere for alle private virksomheder. Ordningen gælder både for selskaber og personligt ejede virksomheder. Der er ingen krav til minimumsstørrelse.

Ordningen gælder også for foreninger, fonde og selvejende institutioner, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes driftsudgifter i offentligt tilskud.

## Hvilke medarbejdere

Fuldtidsansatte og deltidsansatte er omfattet.

Ansatte ejere er ikke omfattet af ordningen, da de ikke anses for lønmodtagere.

Løsarbejdere er ikke omfattet, der skal være indgået aftale om ansættelse i mindst 2 dage. Disse kan dermed også godt opsiges i kompensationsperioden.

Ordningen gælder kun medarbejdere som var ansat før d. 9/3-2019. Ordningen gælder fastansatte samt timeansatte. Ordningen gælder også for ansatte i tidsbegrænset stilling. Ligeledes gælder ordningen for ansatte på barsel, fleksjobbere samt sygemeldte. For de sidste grupper kan der blive tale om differenceberegning. Husk på at der ikke kan modtages dobbelttilskud.

Medarbejderne skal have fast arbejdssted i Danmark.

## Kompensation

Virksomheden får en lønkompensation fra staten på 75 pct. af de pågældende medarbejders løn, dog maksimalt 23.000 kr. pr. måned per medarbejder, såfremt virksomheden undlader at varsle fyringer.

For timelønnede udgør den statslige lønkompensation 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned.

Lønkompensation beregnes som gennemsnitlige løn til den ansatte. Det er

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

det højeste gennemsnit af enten de seneste 3 måneder eller 12 måneder, jf. virksomhedens indberetninger til e-Indkomst. Det beregnes automatisk i ansøgningen på [virk.dk](http://virk.dk), men kan tilsidesættes, og et andet beløb kan indtastes.

## Løn og arbejde under hjemsendelse

Bekendtgørelsen skriver, at hvis der inden hjemsendelse er indgået aftale om lønnedgang, skal den nedsatte løn anvendes, efter bekendtgørelses §3, stykke 5.

Der må ikke arbejdes i kompensationsperioden. Der kan heller ikke ske delvist arbejde, eller arbejdsfordeling. Der kan heller ikke hjemsendes visse med løn og søges kompensation for disse, mens andre sendes hjem uden løn eller afskediges.

En hjemsendt ansat kan godt kaldes tilbage på arbejdet i en periode. Virksomheden kan så ikke opnå kompensation for den ansatte for denne periode.

Elever/lærlinge må gerne arbejde under hjemsendelsen, efter bekendtgørelses §4, stykke 2.

## Ferien

Den hjemsendte medarbejder er forpligtet til at afholde et antal tjenestefri dage uden løn i løbet af hjemsendelsesperioden.

Hvis medarbejderen er hjemsendt med løn i hele perioden fra 9. marts til 8. juni 2020, er der tale om fem dage.

Dansk Erhverv skriver på sin hjemmeside, at for medarbejdere, der er hjemsendt i en kortere periode, svarer antallet af dage til 1,67 pr. måned, vedkommende er hjemsendt. Feriedagene skal placeres forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden, medmindre arbejdsgiver og medarbejder bliver enige om noget andet.

Hvis medarbejderen har ferie, feriefridage og/eller afspadsering til gode, som kan dække de tjenestefri dage uden løn, som medarbejderen skal bidrage med, skal denne ferie, feriefridage og/eller afspadsering anvendes. Har medarbejderen ikke ferie, feriefridage og/eller

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

afspadsering til gode, kan medarbejderen vælge mellem at holde tjenestefri uden løn eller anvende feriedage fra det nye ferieår.

## Meget små virksomheder / ejer selv

Hvis man udelukkende har 1 ansat, at man også omfattes. I givet fald medarbejderen sendes hjem, omfatter det 100%, altså mere end 30%, og man er derfor omfattet.

Som virksomhedsejer uden ansatte i virksomheden er man ikke selv omfattet af ordningen – uanset om man er ansat og får løn fra virksomheden. Man må formode at hvis man ejer en meget lille andel af virksomheden, og arbejder i virksomheden, er man omfattet, i samme omfang som man anses for lønmodtager.

Det fremgår således ikke hvad der skal ske, hvis virksomhedsejer som arbejder i virksomheden sendes hjem, mens der er to andre ansatte på arbejde, som fortsætter arbejdet. Vores bud er at virksomhedsejer ikke er omfattet.

Det fremgår heller ikke om en ægtefælle eller barn eller anden nærtstående som arbejder i virksomheden er omfattet og tæller med i de 30%, såfremt de sendes via hjem med løn. Vores bud er at de er omfattet i samme omfang som de anses for lønmodtagere.

Endelig fremgår det heller ikke om aktionær som arbejder i virksomheden er omfattet, hvis der for eksempel er 10 aktionærer og 100 andre ansatte, og alle 110 arbejder i virksomheden. Skal de 10 nu regnes med i opgørelsen af 30% for hjemsendte medarbejdere? Vores bud er at de er omfattet, hvis de ikke samtidig sidder i ledelsen.

Det er en kompleks problemstilling, og vi anbefaler juridisk assistance til at afgøre i tvivlstilfælde, om en person skal anses for lønmodtager eller ej. Disse plancher fra et konkret kursus viser at problemstillingen ikke er simpel at løse.

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

## Eksempler

Eksempel 1 restaurant: En restaurant med 19 ansatte forventer at varsle fyringer og hjemsende 10 ansatte som følge af coronavirus. De ansatte har en månedsløn på 25.000 kr. I dette tilfælde får restauranten 18.750 kr. i lønkompensation fra staten pr. medarbejder de hjemsender, svarende til 75 pct. af medarbejderens løn. Medarbejderen fastholder sit arbejde og får fortsat sin oprindelige månedsløn på 25.000 kr. I tilknytning til kompensationsperioden skal medarbejdere afholde fem feriedage. Kompensationen strækker sig højst over 3 måneder.

Eksempel 2 industrifabrik: En industrifabrik med 500 ansatte forventer at varsle fyringer og hjemsender 60 ansatte som følge af coronavirus. De ansatte har en månedsløn på 34.000 kr. I dette tilfælde får arbejdsgiveren 23.000 kr. i lønkompensation pr. medarbejder fra staten, svarende til den maksimale lønkompensation. Medarbejderen fastholder sit arbejde og får fortsat sin oprindelige månedsløn på 34.000 kr. I tilknytning til kompensationsperioden skal medarbejderen afholde fem feriedage. Kompensationen strækker sig højst over 3 måneder.

## Revisors arbejde

Bekendtgørelse bestemmer, at ”Erhvervsstyrelsen vil som udgangspunkt i forbindelse med kontrollen pålægge en virksomhed at anvende revisorbistand”. Hvad denne bistand går ud på, er på nuværende tidspunkt ikke kendt.

Vi anbefaler, at revisor allerede på nuværende tidspunkt overvejer at kunne bistå med dokumentation for at betingelserne er opfyldt. Det betyder at revisor formentlig skal kunne dokumentere at medarbejderne er sendt hjem. Det kunne dokumenteres ved at revisor blandt andet bliver sat cc på de mails som bliver sendt til medarbejderne om at medarbejderen er hjemsendt, og ikke må arbejde. Derudover at medarbejderne skal være ansat før d. 9.3.2020, det vil sige en senere gennemgang af kontrakter må formodes at blive relevant.

Afsnittet opdateres, når der kommer nye oplysninger på området.

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

## Sammenhæng med andre ordninger

Man kan godt opnå lønkompensation efter denne ordning, samt kompensation for selvstændige efter den ordning der gælder for kompensation for selvstændige.

Man kan godt opnå lønkompensation efter denne ordning, samt kompensation for faste udgifter efter den ordning.

Men man kan ikke opnå kompensation to gange for den samme omkostning, efter to forskellige ordninger.

## Udbetalingen

Udbetaling af kompensation vil ske direkte til virksomheden, når de kravene til dokumentation i ansøgningen (se nedenfor), er godkendt af Erhvervsstyrelsen. Der udbetales ikke lønkompensation, hvor den fremsendte dokumentation er utilstrækkelig. Udbetaling af kompensation sker direkte til virksomhedens NemKonto. Kompensationen kan udbetales forskudsvis.

## Ansøgning

Ansøgningen sker på [virk.dk](http://virk.dk), fx via [dette link](#). Ansøgningsfristen er 30. juni 2020. Man skal være logget på med virksomhedens NemID. Revisor kan ikke logge på med eget NemID og ansøge på andres vegne.

Den, der indberetter, skal have tilladelse til at se løn- og persondata for virksomhedens medarbejdere.

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

Ansøgningen skal indeholde:

- Om der søges for 1-25 ansatte eller mere end 25 ansatte. Hvis der er tale om op til 25 medarbejdere, skal oplysningerne indtastes. Hvis der er tale om mere end femogtyve medarbejdere, skal der indsendes separat excel-fil med oplysninger om disse. Skabelon til listen findes på virksomhedsguiden.dk, eller på fagligafdeling.dk, under litteratur.
- Om der søges for samme periode for alle, eller differentierede perioder.
- For hver ansatte:
  - Fulde navn
  - CPR
  - Månedsløn (bliver som udgangspunkt selv beregnet, men den automatiske beregning kan tilsidesættes)
  - Om den pågældende er funktionær, ikke-funktionær eller elev/lærling.
  - Forventet timetal
  - Bekendtgørelsen angiver, at man skal anføre Begrundelsen for hjemsendelsen. Der er dog på nuværende tidspunkt ikke et felt til dette i ansøgningsblanketten.
  - Hjemsendelsesperioden (startdato og slutdato)
- Antal dage hvor der skal udbetales lønkompensation, fx hvor den ansatte genindkaldes, den ansatte holder ferie/afspadsering/fri uden løn (de 5 dage), skal på uddannelse, har evt. planlagte sygedage eller har dage omfattet af anden ordning som udløser offentlige tilskud, osv.
- Kontaktoplysninger på indberetter.
- Tro- og love erklæring. Denne er fortrykt i ansøgningen, og kan ikke ændres.

Man kan kun være logget på ansøgningskemaet i 30 min. Efter 30 min vil man blive logget af, men de udfyldte oplysninger vil være gemt og tilgængelige, når man logger ind igen.

# Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

## Kontrol og tilbagebetaling

Retten til kompensation bortfalder, hvis virksomheden ikke inden 6 måneder efter ophøret af perioden hvortil der ydes lønkompensation, indsender dokumentation.

Dokumentationen skal bestå af:

1. Antallet af hjemsendte ansatte, som følge af COVID-19.
2. Virksomheden skal indsende dokumentation for, at de ansatte har været sendt hjem uden arbejde. Dokumentationen skal ledsages af en attestation fra en faglig repræsentant i virksomheden om, at de pågældende ansatte har været hjemsendt uden arbejde. Er der ikke en faglig repræsentation i virksomheden, skal virksomheden indsende dokumentation for, at de ansatte har været sendt hjem uden arbejde.
3. Den faktiske periode, som medarbejderne var hjemsendt i uden at arbejde. Hvis der er forskel på varigheden af de ansattes faktiske hjemsendelse, herunder eventuelle afbrydelsesperioder, anføres dette.
4. Virksomhedens aftaleretlige forpligtelse til at udbetale løn.
5. At virksomhedens lønudgifter for den enkelte ansatte ikke er kompenseret på anden vis i lønkompenationsperioden, herunder modtager anden offentlig refusion.
6. At virksomheden ikke har foretaget afskedigelser begrundet i økonomiske forhold i perioden, der søges om lønkompensation for.

Virksomheden skal på forlangende udlevere oplysninger til Erhvervsstyrelsen med henblik på efterfølgende kontrol af den udbetalte kompensation. Det fremgår ikke af bekendtgørelsen hvilke oplysninger der er tale om.

Erhvervsstyrelsen vil som udgangspunkt i forbindelse med kontrollen pålægge en virksomhed at anvende revisorbistand.

Erhvervsstyrelsen kan foretage efterbetaling af kompensation, hvis det på baggrund af den indsendte dokumentation viser sig, at en virksomhed har fået mindre kompensation, end

## Corona kompensation løn for hjemsendte medarbejdere

---

virksomheden er berettiget til. Modsat, kan Erhvervsstyrelsen træffe afgørelse om hel eller delvist tilbagebetaling af kompensation, 1) hvis det viser sig, at forudsætningerne for udbetalingen har ændret sig væsentligt, 2) hvis der er udbetalt for stor kompensation som følge af, at hjemsendelsen afbrydes før udløbet af den i ansøgningen oplyste forventede hjemsendelsesperiode, 3) hvis virksomheden har afgivet urigtige eller vildledende oplysninger eller har fortiet oplysninger af betydning for sagens afgørelse, eller 4) hvis dokumentationen ikke indsendes inden for den af Erhvervsstyrelsen angivne frist, eller hvis dokumentationen er utilstrækkelig.

Erhvervsstyrelsen tillægges mulighed for at indhente oplysninger fra relevante offentlige registre, herunder Skatteforvaltningens indkomstregister.