

Udskriftsdato: 22. december 2025

2019/1 LSF 141 (Gældende)

Forslag til Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2020-1474

Forslag

til

Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19

§ 1. Loven har til formål at fastlægge arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling, når en virksomhed modtager lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, hvorefter virksomheder kan få delvis kompensation for lønudgifter til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

§ 2. En arbejdsgiver, der modtager lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, kan uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning, eller hvad der i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hjemsende en lønmodtager under de betingelser, som gælder i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf. Hjemsendelse kan ske med 1 dags varsel.

§ 3. En lønmodtager, der er hjemsendt i medfør af § 2, betragtes ikke som opsagt og har ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. En lønmodtager har uanset stk. 1 ikke ret til den aftalte løn for en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden. Lønmodtageren kan vælge, om de 5 arbejdsdage efter 1. pkt., skal afholdes som opsparet ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren kan 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.

Stk. 3. Har lønmodtageren ikke opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed i ansættelsesforholdet, kan lønmodtageren uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning, eller hvad der i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, vælge at holde op til 5 feriedage, som er opsparet i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, i den del af hjemsendelsesperioden, hvor lønmodtageren ikke får løn, jf. stk. 2, 1. pkt. Lønmodtageren kan endvidere vælge at holde tjenestefri uden løn i perioden.

Stk. 4. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår den periode, hvor lønmodtageren ikke modtager løn, jf. stk. 2, skal afholdes inden for hjemsendelsesperioden. Perioden skal placeres forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden, og arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens forhold så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske herom.

Stk. 5. Afbrydes hjemsendelsen i hjemsendelsesperioden, fordi lønmodtageren genoptager arbejdet eller ophører i ansættelsesforholdet, genindtræder lønmodtageren i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen.

§ 4. Loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende.

Stk. 2. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse.

§ 5. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Den aktuelle omfattende krise som følge af udbredelsen af covid-19 berører hele det danske samfund. I forhold til de økonomiske virkninger af krisen er det private arbejdsmarked særligt ramt på grund af manglende omsætning og begrænsning af eller stop for produktionen. Der er derfor en stor og akut risiko for, at en lang række private virksomheder vil være nødt til at foretage fyringer for at begrænse deres tab og sikre virksomhedens fortsatte eksistens.

De private virksomheder er en motor og drivkraft i det danske samfund og bidrager på afgørende vis til en sund dansk økonomi med beskæftigelse af mere end 1,9 mio. lønmodtagere i den private sektor.

For at sikre, at det danske samfund kommer igennem krisen, er det afgørende, at arbejdsgivere på det private arbejdsmarked i videst muligt omfang fastholder deres lønmodtagere i deres ansættelsesforhold.

Derfor er det nødvendigt, at der i en midlertidig periode træffes en række foranstaltninger, som giver virksomheder og ansatte mest mulig fleksibilitet i forhold til at kunne afholde ferie og anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet, uanset hvad der i øvrigt måtte gælde i ansættelsesforholdet.

Regeringen (Socialdemokratiet) og arbejdsmarkedets parter (FH og DA) har den 14. marts 2020 indgået en "Trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked".

Med aftalen er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om, at der skal etableres en midlertidig ordning med lønkompensation til de private virksomheder, som ellers risikerer at skulle afskedige lønmodtagere i perioden, indtil den ekstraordinære situation på arbejdsmarkedet er i bedring.

Aftalen betyder, at en privat arbejdsgiver, som står for at skulle afskedige lønmodtagere, i stedet skal kunne hjemsende lønmodtagere med løn i en periode og samtidig få lønkompensation fra staten. Arbejdsgiverens ret til kompensation er betinget af, at de lønmodtagere, som er omfattet af ordningen, får løn i perioden med hjemsendelse, dog ikke i en periode på 5 dage, hvor de omfattede lønmodtagere i stedet skal afholde ferie, afspadsering, eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Aftalen betyder endvidere, at i tilfælde af at en lønmodtager ikke har opsparet ferie, herunder feriedagpenge, afspadsering eller anden frihed svarende til 5 dage i ansættelsesforholdet, skal lønmodtageren i stedet kunne holde feriedage fra det nye ferieår, eller holde tjene-stefri uden løn.

En ordning med lønkompensation, hvor de berørte lønmodtagere afholder 5 dages ferie, afspadsering, anden optjent frihed i ansættelsesforhold eller tjenestefri uden løn i kompensationsperioden, skal ses som et alternativ til, at virksomheden foretager fyringer i den aktuelle situation.

Lovforslaget fastlægger retsstillingen mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, når de er omfattet af den midlertidige statslige lønkompensationsordning på det private arbejdsmarked, som regeringen foreslår etableret på baggrund af trepartsaftalen.

Med lovforslaget får en arbejdsgiver, som er omfattet af den midlertidige statslige lønkompensationsordning, ret til med 1 dags varsel at hjemsende en lønmodtager under de betingelser, som gælder i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf. De nærmere betingelser forventes fastsat ved Erhvervsstyrelsens bekendtgørelse om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19 –afværgeforanstaltninger. En hjemsendelse med 1 dags varsel kan ske, uanset hvad der måtte

være fastsat i anden lovgivning, kollektiv overenskomst eller i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Med lovforslaget foreslås det endvidere, at en lønmodtager, som er hjemsendt i medfør af lønkompensationsordningen, ikke betragtes som opsagt, men har ret til den aftalte løn i den periode, hvor lønmodtageren er hjemsendt, bortset fra i alt 5 arbejdsdage i løbet af hjemsendelsesperioden, hvor lønmodtageren ikke får den aftalte løn, men hvor lønmodtageren i stedet skal holde ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet, uanset hvad der måtte være fastsat herom i anden lovgivning, kollektiv overenskomst eller i øvrigt aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Det foreslås desuden, at lønmodtageren, såfremt denne ikke har opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed i ansættelsesforholdet, får mulighed for at vælge at afholde op til 5 feriedage, som er opsparet i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, i den del af hjemsendelsesperioden, hvor lønmodtageren ikke får løn. Lønmodtageren kan i denne situation endvidere vælge at afholde tjenestefri uden løn i denne periode.

Det foreslås endvidere, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår den periode, hvor lønmodtageren ikke modtager løn, skal afholdes inden for hjemsendelsesperioden.

Endelig foreslås det, at såfremt hjemsendelsen afbrydes, fordi lønmodtageren genoptager arbejdet eller ophører i ansættelsesforholdet, indtræder lønmodtageren i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen.

2. Lovforslagets hovedindhold

2.1. Gældende ret

Som opfølgning på trepartsaftalen tilsluttede Folketingets Finansudvalg sig den 17. marts 2020 aktstykke nr. 108 om tilslutning til etablering af en midlertidig lønkompensationsordning, hvorefter virksomheder kan få delvis kompensation for lønudgifter til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

Med aktstykket etableres en midlertidig lønkompensationsordning på 3.800,0 mio. kr. i 2020 for virksomheder med fyringstruede lønmodtagere. Ordningen gælder fra 9. marts til og med 9. juni 2020.

Lønkomensationen ydes til private virksomheder for det antal medarbejdere, virksomheden hjemsender i stedet for at afskedige som følge af covid-19. Lønkomensation kan ydes til alle private virksomheder, der lever op til alle følgende forudsætninger forbundet med ordningen:

- Lønkomensationens ordningen omfatter alle private virksomheder, som er registreret i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Lønkomensationens ordningen omfatter ikke organer inden for den offentlige forvaltning, herunder statslige myndigheder, statsfinansierede selvejende institutioner, kommuner, regioner, 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. Foreninger, fonde og selvejende institutioner er omfattet af ordningen, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes ordinære driftsudgifter i offentlige tilskud.
- Lønkomensationens ordningen gælder for alle private virksomheder, der står overfor herhjemme at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.
- Medarbejderne skal være ansat før d. 9. marts 2020.
- Lønkomensationen er betinget af, at virksomheden fravælger eksisterende muligheder for hjemsendelse af medarbejdere uden løn.
- Lønkomensationen er betinget af, at virksomhederne fortsat betaler fuld løn til medarbejderne i

kompensationsperioden, selvom de måtte være økonomisk hårdt ramt af covid-19. De fyringstruede medarbejdere må ikke arbejde, men hjemsendes i kompensationsperioden med fuld løn.

- Lønkompensationsperioden starter ved hjemsendelsen af den første berørte medarbejder og afsluttes fra den dag, virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager. Virksomhederne kan som udgangspunkt kun søge om lønkompensation én gang i perioden 9. marts – 9. juni. Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt, kan der søges igen.
- Lønkompensationen er betinget af, at den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkompensation til, skal afvikle ferie, og/eller afspadsering på i alt 5 dage i løbet af kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til 5 dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår. Virksomhederne kan ikke modtage lønkompensation for disse 5 dage.
- Lønkompensationen udgør 75 pct. 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 lønkompensationen udgøre 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat.
- Virksomhederne kan ikke få dækket de samme omkostninger fra øvrige støtteordninger indført som følge af covid-19, f.eks. kompensationsordning for arrangører af arrangementer med +1.000 deltagere.

I Danmark reguleres forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager primært via aftale. Således fastlægges løn- og ansættelsesvilkår som udgangspunkt i kollektive overenskomster og individuelle ansættelsesaftaler.

Der er enkelte ansættelsesretlige love, der regulerer aftaleforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, f.eks. lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven), som blandt andet indeholder bestemmelser om varslene for at foretage ændringer i ansættelsesforholdet for funktionærer, og lov om ferie (ferieloven), som blandt andet indeholder bestemmelser om varslene for at afholde ferie.

Alle lønmodtagere optjener og afholder ferie efter reglerne i ferieloven eller efter feriebestemmelser i kollektive overenskomster. Det fremgår af den gældende ferielovs § 48 a, at ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, og ferie overført fra tidligere ferieår, kan afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 i det såkaldte forkortede ferieår i overgangen mellem den gamle og den nye ferielov. Lønmodtageren kan herved have optjent op til 16,64 feriedage til brug i det forkortede ferieår.

Efter § 15, stk. 1, i den gældende ferielov fastsætter arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

Efter ferielovens § 15, stk. 2, skal hovedferie som udgangspunkt varsles med 3 måneder, og restferie varsles med 1 måned.

Der er ikke i lovgivningen regler om optjening og afholdelse af anden frihed i ansættelsesforholdet som f.eks. særlige feriefri dage, afspadsering, omsorgsdage m.v. Optjening og afholdelse af anden frihed i ansættelsesforholdet er derimod alene reguleret af kollektive overenskomster eller individuelle aftaler.

Efter gældende regler i § 75 h i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. optjener et medlem af en arbejdsløshedskasse ret til feriedagpenge på grundlag af perioder, hvor arbejdsløshedskassen har udbetalt

arbejdsløshedsdagpenge eller feriedagpenge til medlemmet, samt hvor der er udbetalt dagpenge i henhold til lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, hvis pågældende ikke har optjent ret til betalt ferie.

Udbetaling af feriedagpenge forudsætter, at medlemmet på ferietidspunktet er lønmodtager eller ledig. Medlemmet skal endvidere være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge i tilfælde af ledighed. Endelig skal betalt ferie efter ferieloven være afholdt, inden der kan udbetales feriedagpenge fra arbejdsløsheds-kassen.

Reglerne om optjening af ret til feriedagpenge følger optjenings- og ferieåret i lov om ferie. Et dagpenge-berettiget medlem af en a-kasse kan i ferieåret, der går fra 1. maj 2020 – 31. august 2020 holde i alt 16,7 ferie med feriepenge efter ferieloven og dage med feriedagpenge.

Et beskæftiget dagpengeberettiget medlem af en a-kasse, der ikke har ret til feriepenge eller feriedagpenge har under kollektiv ferielukning ret til at få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge mod at stille sig til rådighed for arbejdsmarkedet. Det er en betingelse for at få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge, at al betalt ferie efter ferieloven og dage med ret til feriedagpenge i det aktuelle ferieår er holdt.

2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Etableringen af lønkompensationsordningen forudsætter, at der fastsættes særlige regler for arbejdsgiveres og lønmodtagers retsstilling, når arbejdsgiveren modtager lønkompensation i forbindelse med covid-19.

Det skyldes, at arbejdsgiverens opfyldelse af betingelserne for lønkompensationsordningen, jf. ovenfor, kan forudsætte en fravigelse af arbejdsgiverens sædvanlige forpligtelser over for lønmodtageren eller overenskomstparten ved hjemsendelse i medfør af kollektive overenskomster, individuelle ansættelsesaf-taler eller gældende ansættelsesretlig lovgivning. Tilsvarende forudsætter lønmodtagerens ret til løn i hjemsendelsesperioden, herunder lønmodtagerens egenbetaling af løn i 5 arbejdsdage i løbet af hjemsen-delsesperioden, at der etableres særlige regler herom.

Betingelserne, for at en arbejdsgiver kan blive omfattet af lønkompensationsordningen, fremgår af akt-stykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig kompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf. Ordningen forudsætter ikke yderligere regelændringer, hvorfor denne lov alene regulerer arbejdsgiveres og lønmodtagers retsstilling i den situation, hvor en lønmodtager hjemsendes som led i arbejdsgiverens forpligtelser i forhold til lønkompensationsordningen.

2.3. Den foreslåede ordning

Med lovforslaget sikres det, at arbejdsgivere og lønmodtagere, som er omfattet af en lønkompensations-ordning, får mest mulig fleksibilitet i forhold til at kunne afholde ferie og anden opsparet frihed i ansæt-telsesforholdet, uanset hvad der i øvrigt måtte gælde i ansættelsesforholdet. For at kunne gennemføre trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation er det derfor nødvendigt at sikre hjemmel til, at arbejdsgi-veren i nødvendigt omfang kan fravige eksisterende forpligtelser i medfør af gældende ansættelsesretlig lovgivning, kollektive overenskomster eller individuelle ansættelseskontrakter.

Det foreslås, at arbejdsgivere, som er omfattet af den midlertidige lønkompensationsordning, kan hjem-sende fyringstruede lønmodtagere med 1 dags varsel under de betingelser, som gælder for den etablerede lønkompensationsordning. Arbejdsgiveren skal betale løn til lønmodtageren i den periode, hvor lønmod-tageren er hjemsendt, og lønmodtageren må ikke udføre arbejde i den pågældende periode.

Betingelsen, for at arbejdsgiveren kan få lønkompensation, er imidlertid, at den hjemsendte lønmodtager

afholder ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet i en periode på 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden.

Det foreslås derfor, at lønmodtageren kan vælge, om perioden på 5 arbejdsdage skal afholdes som opsparet ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet.

I den situation, hvor lønmodtageren ikke har opsparet ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet, får lønmodtageren mulighed for at vælge at holde op til 5 feriedage, som er optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, og som ellers skulle afholdes i det ferieår, som begynder den 1. maj 2020. Endelig foreslås det, at lønmodtageren endvidere kan vælge at holde tjenestefri uden løn i perioden.

Nærværende forslag om at give mulighed for at fremrykke afholdelse af optjent ferie efter ferieloven vil finde tilsvarende anvendelse for feriedagpenge. Det betyder, at dage med feriedagpenge, der er optjent til afholdelse i ferieåret 1. maj 2020 – 31. august 2020 kan afholdes forud for 1. maj 2020.

Betalt ferie efter ferieloven og feriedagpenge, der er udbetalt før ferieåret, vil indgå i opgørelsen af retten til ferie med feriedagpenge i ferieåret, der løber fra 1. maj 2020 – 31. august 2020.

Konsekvensrettelserne vedrørende feriedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge vil blive udmøntet i reglerne i bekendtgørelse om feriedagpenge og bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge i medfør af §§ 59, 73 og 75 h, i lov om arbejdsløshedsforsikring mv.

3. De økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Forslaget vurderes ikke at medføre offentlige merudgifter eller implementeringskonsekvenser for det offentlige.

4. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Forslaget vurderes at medføre mindreudgifter for virksomhederne som følge af medarbejdernes ferieafholdelse under hjemsendelse.

5. De administrative konsekvenser for borgere

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

6. De miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser

7. Forholdet til EU-retten

Forslaget vurderes at kunne gennemføres inden for EU-rettens rammer. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) fastsætter i artikel 7, at alle arbejdstagere skal have mindst 4 ugers årlig betalt ferie, men i Danmark er der ret til 5 ugers ferie, og det vil derfor ikke være i strid med direktivet, hvis der anvendes 5 feriedage i overensstemmelse med den indgåede trepartsaftale og nærværende lovforslag. Dette gælder også, selvom der er tale om en overgangsperiode i forbindelse med indførelse af samtidighedsferie, da der ikke vil være risiko for, at lønmodtagere ikke kan holde 4 ugers årlig ferie med betaling. Det er anført i artikel 7 i arbejdstidsdirektivet, at de 4 ugers årlig betalt ferie skal gives

i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

8. Hørte myndigheder og organisationer

Et udkast til lovforslag har ikke været sendt i høring, da regeringen ønsker, at reglerne skal træde i kraft hurtigst muligt. Under hensyntagen til, at lovforslaget ønskes hastebehandlet, er lovforslaget ikke sendt i høring i forbindelse med fremsættelse.

9. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/Min-dreudgifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angive »Ingen«)	Negative konsekvenser/Merud-gifter (Hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, angive »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Forslaget vurderes at medføre mindreudgifter for virksomhederne som følge af medarbejderens ferieafholdelse under hjemsendelse.	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Forslaget vurderes at kunne gennemføres inden for EU-rettens rammer. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) fastsætter i artikel 7, at alle arbejdstagere skal have mindst 4 ugers årlig betalt ferie, men i Danmark er der ret til 5 ugers ferie, og det vil derfor ikke være i strid med direktivet, hvis der anvendes 5 feriedage i overensstemmelse med den indgåede trepartsaftale og nærværende lovforslag. Dette gælder også, selvom der er tale om en overgangsperiode i forbindelse med indførelse af samtidighedsferie, da der ikke vil være risiko for, at lønmodtagere ikke kan holde 4 ugers årlig ferie med betaling. Det er anført i artikel 7 i	

	arbejdstidsdirektivet, at de 4 ugers årlig betalt ferie skal gives i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering /Går videre end minimumskrav i EU-regulering	JA	NEJ X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Det foreslås i § 1, at loven har til formål at fastlægge arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling, når en virksomhed modtager lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, hvorefter virksomheder kan få delvis kompensation for lønudgifter til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

I Danmark lovgives der som udgangspunkt ikke om løn- og ansættelsesvilkår. Der findes dog enkelte ansættelsesretlige love, der regulerer aftaleforholdet mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager, f.eks. lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (funktionærloven) og lov om ferie (ferieloven).

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik den 14. marts 2020 en trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked med henblik på at imødegå afskedigelser som følge af de store økonomiske konsekvenser, der forventes i forbindelse med covid-19.

Som opfølgning på trepartsaftalen tilsluttede Folketingets Finansudvalg sig den 17. marts 2020 aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om tilslutning til etablering af en midlertidig lønkompensationsordning, hvorefter virksomheder kan få delvis kompensation for lønudgifter til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

Med aktstykket etableres en midlertidig lønkompensationsordning på 3.800,0 mio. kr. i 2020 for virksomheder med fyringstruede lønmodtagere. Ordningen gælder fra 9. marts til og med 9. juni 2020.

Lønkompensationen ydes til private virksomheder for det antal medarbejdere, virksomheden hjemsender i stedet for at afskedige som følge af covid-19. Lønkompensation kan ydes til alle private virksomheder, der lever op til alle følgende forudsætninger forbundet med ordningen:

- Lønkompensationsordningen omfatter alle private virksomheder, som er registreret i Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Lønkompensationsordningen omfatter ikke organer inden for den offentlige forvaltning, herunder statslige myndigheder, statsfinansierede selvejende institutioner, kommuner, regioner, 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. Foreninger, fonde og selvejende institutioner er omfattet af ordningen, hvis de modtager mindre end halvdelen af institutionernes ordinære driftsudgifter i offentlige tilskud.

- Lønkompensationsordningen gælder for alle private virksomheder, der står overfor herhjemme at skulle varsle afskedigelser for minimum 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.
- Medarbejderne skal være ansat før d. 9. marts 2020.
- Lønkomensationen er betinget af, at virksomheden fravælger eksisterende muligheder for hjemsendelse af medarbejdere uden løn.
- Lønkomensationen er betinget af, at virksomhederne fortsat betaler fuld løn til medarbejderne i kompensationsperioden, selvom de måtte være økonomisk hårdt ramt af covid-19. De fyringstruede medarbejdere må ikke arbejde, men hjemsendes i kompensationsperioden med fuld løn.
- Lønkomensationsperioden starter ved hjemsendelsen af den første berørte medarbejder og afsluttes fra den dag, virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager. Virksomhederne kan som udgangspunkt kun søge om lønkomensation én gang i perioden 9. marts – 9. juni. Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt, kan der søges igen.
- Lønkomensationen er betinget af, at den enkelte lønmodtager, som virksomheden søger lønkomensation til, skal afvikle ferie, og/eller afspadsering på i alt 5 dage i løbet af kompensationsperioden. Hvis medarbejderen ikke har ferie, afspadsering mv. svarende til 5 dage, skal der afholdes tjenestefri uden løn eller anvendes dage fra det nye ferieår. Virksomhederne kan ikke modtage lønkomensation for disse 5 dage.
- Lønkomensationen udgør 75 pct. 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 lønkomensationen udgøre 90 pct., dog maksimalt 26.000 kr. pr. måned pr. omfattet fuldtidsansat.
- Virksomhederne kan ikke få dækket de samme omkostninger fra øvrige støtteordninger indført som følge af covid-19, f.eks. kompensationsordning for arrangører af arrangementer med +1.000 deltagere.

Betingelserne forventes fastsat i medfør af aktstykket ved Erhvervsstyrelsens bekendtgørelse om en midlertidig lønkomensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19 –afværgeforanstaltninger.

Lønkomensationsordningen vil blive administreret af Erhvervsstyrelsen.

En arbejdsgiver, der ønsker at blive omfattet af lønkomensationsordningen, kan i medfør af gældende ansættelsesretlig lovgivning, kollektiv overenskomst eller individuelle ansættelseskontakter være forpligtet i det konkrete ansættelsesforhold eller i forhold til en overenskomstpart på en måde, så det ikke umiddelbart er muligt for arbejdsgiveren at leve op til betingelserne for lønkomensationsordningen.

Formålet med lovforslaget er dels at etablere lovhjemmel til, at en arbejdsgiver, der omfattes af lønkomensationsordningen, kan fravige eksisterende forpligtelser i medfør af gældende ansættelsesretlig lovgivning, kollektiv overenskomst eller individuelle ansættelseskontakter, i det omfang det er nødvendigt for at leve op til de forudsætninger, der er fastsat for at blive omfattet af ordningen. Lovforslagets formål er endvidere at sikre lønmodtagerens retsstilling, når denne er hjemsendt i medfør af ordningen.

Reguleringen finder alene anvendelse i forhold til de arbejdsgivere og lønmodtagere, hvor arbejdsgiverens anmodning om lønkomensation er imødekommet af Erhvervsstyrelsen og alene for den periode, hvor lønmodtageren er hjemsendt som led i lønkomensationsordningen.

Til § 2

I et ansættelsesforhold er arbejdsgiver i forhold til lønmodtageren forpligtet af den individuelle ansættel-

seskontrakt og af relevant gældende ansættelsesretlig lovgivning som eksempelvis ferieloven og funktionærloven. Derudover kan arbejdsgiveren være forpligtet til at overholde bestemmelser i en kollektiv overenskomst. Denne forpligtelse gælder i forhold til den anden overenskomstpart, som typisk vil være en faglig organisation.

Lønkomensation i medfør af den midlertidige lønkompensationsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19 indebærer, at den lønmodtager, som arbejdsgiveren modtager lønkomensation for, sendes hjem i den periode, som der modtages komensation for, og at lønmodtageren ikke må arbejde i den pågældende periode. Lønkomensationen er endvidere betinget af, at den hjemsendte lønmodtager afholder ferie, afspadsering, eller tjenestefri uden løn m.v. i en periode på 5 dage i hjemsendelsesperioden.

En arbejdsgivers adgang til at sende lønmodtageren hjem samt afholdelse af ferie ud over ferielovens minimum, afspadsering, eller tjenestefri uden løn m.v. vil som udgangspunkt være reguleret i lønmodtagerens ansættelseskontrakt og/eller i den kollektive overenskomst. Derudover finder funktionærlovens bestemmelser om opsigelsesvarsler, ret til løn under sygdom m.v. anvendelse i forhold til de af loven omfattede lønmodtagere.

Efter gældende regler i ferieloven skal feriedage, som ikke afvikles som hovedferie, varsles med en måned, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette. En kortere frist kan være acceptabel, hvis der er tale om væsentlige og upåregnelige driftsmæssige forhold som f.eks. akut råstofmangel. Muligheden for at fravige varslingsfristerne antages kun at gælde i forhold til den enkelte virksomheds driftsmæssige forhold og fravigelsesmuligheden kan derfor ikke med sikkerhed finde direkte anvendelse i forhold til f.eks. sundhedsmyndighedernes anbefalinger om helt eller delvist at sende medarbejdere hjem fra arbejde på grund af smittefare.

I § 2 foreslås det, at en arbejdsgiver, der modtager lønkomensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning, eller hvad der i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, kan hjemsende en lønmodtager under de betingelser, som gælder i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf. Hjemsendelse kan ske med 1 dags varsel.

Bestemmelsen indebærer, at gældende bestemmelser i kollektive overenskomster og individuelle ansættelseskontrakter kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for, at arbejdsgiveren kan imødekomme sine forpligtelser i medfør af lønkompensationsordningen, uden at dette kan betragtes som brud på overenskomsten eller misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Bestemmelsen indebærer endvidere, at ferielovens sædvanlige varslingsbestemmelse for øvrige feriedage og anden ansættelsesretlig lovgivning, herunder funktionærloven, kan fraviges i det omfang, at det er nødvendigt for, at arbejdsgiveren som led i lønkompensationsordningen kan sende lønmodtageren hjem med 1 dags varsel og undlade at betale løn til lønmodtageren i en periode på 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden. Arbejdsgiverens anvendelse af et forkortet varsel ved hjemsendelse i forbindelse med lønkompensationsordningen anses ikke i denne sammenhæng for en væsentlig vilkårsændring, som kan sidestilles med en opsigelse.

Til § 3

Efter gældende ret har en lønmodtager ret til løn som fastsat i den individuelle ansættelseskontrakt, der er indgået mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, eller i en kollektiv overenskomst, der omfatter det pågældende ansættelsesforhold. Til gengæld har lønmodtageren en forpligtelse til at arbejde i det omfang, det tilsvarende er fastsat i ansættelseskontrakten eller den kollektive overenskomst.

Lønkomensation i medfør af den midlertidige lønkomptionsordning for fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19 indebærer, at den lønmodtager, som arbejdsgiveren modtager lønkomensation for, sendes hjem i den periode, som der modtages komensation for, og at lønmodtageren ikke må arbejde i den pågældende periode. Lønmodtageren har ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden, dog med undtagelse af en periode på 5 dage.

Det fremgår af den gældende ferielovs § 48 a, at ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, og ferie overført fra tidligere ferieår, kan afholdes i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 i det såkaldte forkortede ferieår i overgangen mellem den gamle og den nye ferielov. Lønmodtageren kan herved have optjent op til 16,64 feriedage til brug i det forkortede ferieår.

Efter § 15, stk. 1, i den gældende ferielov fastsætter arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie. Det følger af § 15, stk. 2, at arbejdsgiveren så tidligt som muligt skal meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest en måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

I § 3, stk. 1, foreslås det, at en lønmodtager, der er hjemsendt i medfør af § 2 ikke betragtes som opsagt og har ret til den aftalte løn i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 2.

Hjemsendelsesperioden er den periode, der påbegyndes, når arbejdsgiveren hjemsender lønmodtageren i medfør af den foreslåede § 2, og som afsluttes, når lønmodtageren enten genoptager arbejdet, opsiges eller selv siger op. På dette tidspunkt indtræder lønmodtageren i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen, jf. den foreslåede § 3, stk. 5. I den situation hvor lønmodtageren fortsat er hjemsendt på et andet grundlag, f.eks. i medfør af hjemsendelsesbestemmelser i en kollektiv overenskomst, og hvor virksomheden ikke længere modtager lønkomensation, anses lønmodtageren også som indtrådt i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen.

I § 3, stk. 2, foreslås det, at en lønmodtager uanset det foreslåede stk. 1 ikke har ret til den aftalte løn for en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden. Lønmodtageren kan vælge, om de 5 arbejdsdage, skal afholdes som opsparet ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren kan endvidere efter aftale med arbejdsgiveren anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet. Dette kan f.eks. være særlige feriefriidage eller omsorgsdage, som lønmodtageren opnår ret på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet.

Lønkomptionsordningen gælder fra den 9. marts til den 9. juni 2020, og opsparet ferie, afspadsering, eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet, der er afviklet i denne periode, tæller med i opgørelsen af de 5 arbejdsdage. Det betyder, at i tilfælde, hvor arbejdsgiveren søger lønkomensation for en periode forud for denne lovs ikrafttræden, og hvor lønmodtageren efter aftale med arbejdsgiver helt eller delvist i

denne periode har afspadseret, brugt opsparet ferie eller lignende i forbindelse med hjemsendelse, indgår disse dage i kvoten på 5 arbejdsdage, som således helt eller delvist vil kunne placeres på dage forud for denne lovs ikrafttræden.

I § 3, stk. 3, foreslås det, at har lønmodtageren ikke opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed i ansættelsesforholdet, kan lønmodtageren uanset bestemmelser i kollektiv overenskomst, anden lovgivning, eller hvad der i øvrigt er aftalt mellem arbejdsgiver og lønmodtager, vælge at holde op til 5 feriedage, som er opsparet i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, i den del af hjemsendelsesperioden, hvor lønmodtageren ikke får løn, jf. stk. 2, 1. pkt.

Det betyder bl.a., såfremt lønmodtageren ikke har opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed i ansættelsesforholdet, kan lønmodtageren uanset § 48 a, stk. 1, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1025 af 4. oktober 2019, vælge at holde op til 5 feriedage, som er opsparet i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 i den del af lønkompensationsperioden, hvor lønmodtageren ikke får løn, jf. stk. 2, 1. pkt.

Det foreslås endvidere, at lønmodtageren, hvor der ikke er opsparet ferie, afspadsering eller anden frihed i ansættelsesforholdet, kan vælge at holde tjenestefri uden løn i perioden.

Forslaget giver mulighed for, at lønmodtageren kan holde op til 5 feriedage før 1. maj 2020, som ellers var tiltænkt afholdt i det forkortede ferieår fra 1. maj 2020 til den 31. august 2020. Det er en betingelse, at lønmodtageren ikke kan få dækket løntabet ved optjent ferie til brug i dette ferieår, afspadsering eller anden betalt frihed. Ferien skal holdes på en eller flere af de 5 arbejdsdage, hvor lønmodtageren skal holde tjenestefri uden løn. Det er op til den enkelte lønmodtager at gøre brug af retten. Bestemmelsen er en undtagelse til § 15, stk. 1, i den gældende ferielov, hvorefter det er arbejdsgiveren, som i sidste ende fastsætter ferien, idet det netop i denne konkrete situation er lønmodtageren, der vælger at holde ferien for at dække en periode uden ret til løn.

Der vil ved bekendtgørelse i medfør af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. blive fastsat regler om, at de foreslåede regler om muligheden for at fremrykke afholdelse af optjent ferie efter ferieloven i forbindelse med ordningen om lønkompensation finder tilsvarende anvendelse for feriedagpenge. Det betyder, at dage med feriedagpenge, der er optjent til afholdelse i ferieåret 1. maj 2020 – 31. august 2020 kan afholdes inden 1. maj 2020.

I tilfælde af, at lønmodtageren ikke i samtlige 5 dage har mulighed for at afholde allerede opsparet frihed eller opsparet frihed, som tildeles senere i ansættelsesforholdet, er det forudsat i lønkompensationsordningen, at lønmodtageren må holde tjenestefri uden løn i de resterende dage.

For at undgå enhver tvivl om hvilke regler, der gælder, får bestemmelsen forrang for modsatrettede bestemmelser i kollektive og individuelle aftaler samt andre fastsatte regler.

I § 3, stk. 4, foreslås det, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår den periode, hvor lønmodtageren ikke modtager løn, jf. stk. 2, skal afholdes. Perioden skal placeres forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden, og arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens forhold så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske herom.

Bestemmelsen indebærer, at den endelige beslutning om, hvornår perioden på 5 dage uden løn placeres, er arbejdsgiveren, men at dagene skal placeres forholdsmæssigt. Det betyder fx, at såfremt lønmodtageren er hjemsendt i 3 måneder, skal de 5 dage placeres jævnt over perioden. Det kan fx ske ved, at 2 af dagene placeres i den første måned, 2 dage placeres i den anden måned, og 1 dag placeres i den sidste måned af hjemsendelsesperioden. Arbejdsgiveren har en forpligtelse til at imødekomme lønmodtagerens ønske i videst muligt omfang.

I § 3, stk. 5, foreslås det, at såfremt hjemsendelsen afbrydes, fordi lønmodtageren genoptager arbejdet eller ophører i ansættelsesforholdet, indtræder lønmodtageren i de ansættelsesvilkår, der var gældende på tidspunktet for hjemsendelsen. Det betyder blandt andet, at lønmodtageren fra tidspunktet for genoptagelsen af arbejdet eller opsigelsen har krav på løn og ansættelsesvilkår, herunder opsigelsesvarsler, i overensstemmelse med det ansættelsesgrundlag, der var gældende på hjemsendelsestidspunktet. Det betyder også, at feriedage og anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet, der ikke er afholdt på tidspunktet for genoptagelsen af arbejdet eller afskedigelsen, ikke anses for afviklet. I den situation hvor lønmodtageren afskediges, siger op eller hvor virksomheden går konkurs i hjemsendelsesperioden og de 5 dage er afviklet, vil lønmodtageren vil ikke blive kompenseret herfor. Det gælder heller ikke i den situation, hvor lønmodtageren har holdt tjenestefri uden løn.

Til § 4

Det foreslås i § 4, stk. 1, at loven træder i kraft ved bekendtgørelsen i Lovtidende, da det er absolut påkrævet, at loven træder i kraft så tidligt som muligt, således at retsstillingen er afklaret for de arbejdsgivere og lønmodtagere, som bliver omfattet af lønkompensationsordningen.

Det foreslås i § 4, stk. 2, at lovforslaget kan stadfæstes straks efter dets vedtagelse. Ifølge grundlovens § 42, stk. 7, kan et lovforslag, som kan undergives folkeafstemning, i særdeles påtrængende tilfælde stadfæstes straks efter dets vedtagelse, når forslaget indeholder bestemmelse herom. I den forbindelse bemærkes, at forslaget skal medvirke til at afbøde de negative økonomiske konsekvenser, som spredningen af covid-19 allerede har og vil kunne få, og at det er afgørende, at den statslige lønkompensationsordning etableres snarest muligt efter lovens ikrafttrædelse.

Til § 5

Det foreslås i § 5, at loven ikke gælder for Færøerne og Grønland.