

## **Trepartsaftale om forlængelse af midlertidig arbejdsfordelingsordning og lønkompensation**

Der er som følge af den betydelige smitteudvikling i Danmark efter anbefaling fra sundhedsmyndighederne indført en række restriktioner med virkning fra 10. december 2021. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er i denne situation enige om, at der er behov for at skabe tryghed for både lønmodtagere og virksomheder, så de ved, at hjælpen er der, hvis behovet opstår. Arbejdsmarkedets parter og regeringen har derfor aftalt følgende tre tiltag.

### **1. Forlængelse af den midlertidige arbejdsfordelingsordning**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter kan konstatere, at den midlertidige arbejdsfordelingsordning har bidraget til, at mange lønmodtagere ikke har mistet deres job som følge af den økonomiske situation, som COVID-19 har medført. Med ordningen kan virksomheder, som på grund af COVID-19 er udfordret, benytte sig af arbejdsfordeling. Medarbejderne deler det arbejde, der er, og i den resterende tid uddanner de sig eller er hjemme på dagpenge. Ordningen giver virksomhederne større fleksibilitet til at indlede arbejdsfordeling, og virksomhederne skal kun betale løn for arbejdstiden. Lønmodtagerne får en forhøjet dagpengesats og muligheden for uddanne sig i perioderne uden arbejde. Regeringen og arbejdsmarkedets parter er på den baggrund enige om at forlænge den midlertidige arbejdsfordelingsordning, herunder retten til dagpenge, så den kan bruges af virksomhederne i perioden 1. januar – 31. marts 2022.

De eksisterende regler om den midlertidige arbejdsfordelingsordning fortsætter uændret, herunder at virksomheder, der vil gøre brug af ordningen, skal informere og høre deres medarbejdere herom efter de regler, der gælder i samarbejdsaftaler, tilsvarende aftaler eller lov om information og høring.

### **2. Lønkompositionsordning for tvangslukkede virksomheder**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er i lyset af tvangslukningen af erhverv, som følge af smitteudviklingen, enige om at forlænge den midlertidige lønkompositionsordning for tvangslukkede virksomheder, som indebærer, at tvangslukkede virksomheder uden omsætning kan hjemsende deres medarbejdere på lønkomposition. Ordningen vil være gældende for tvangslukkede virksomheder, så længe de har forbud mod at holde åbent.

### **3. Midlertidig lønkompositionsordning af hensyn til hårdt ramte virksomheder**

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er desuden enige om at understøtte virksomheder, som er særligt hårdt ramt hen over jul og nytår. Derfor er regeringen og parterne enige om at indføre en midlertidig lønkompositionsordning for at holde hånden under de hårdt ramte virksomheder fra den 10. december 2021 til den 15. januar 2022.

For at kunne gøre brug af den midlertidige lønkompositionsordning, skal virksomheden hjemsende mindst 30 pct. af medarbejderne. I forhold til den tidligere ordning, er det ikke muligt, at benytte lønkompositionsordningen alene på baggrund af et antal hjemsendte medarbejdere.

Der gøres status på ordningerne den 10. januar 2022.

\*\*\*

Da indførslen af lønkompositionsordningerne vil strække sig over juleferien, vil der ikke kunne modtages 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 10. 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 lønkomposition, og at ferielovens almindelige regler i øvrigt gør sig gældende.

Både lønkompensationsordningen for tvangslukkede virksomheder og lønkompensationsordningen for hårdt ramte virksomheder vil derudover basere sig på de samme forudsætninger, som den tidligere lønkompensationsordning, *jf. trepartsaftalen af den 14. januar 2021*. Medarbejderne må fx således 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 lønkompenenserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Lønkomensationen 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 fuldtidsansat.

Virksomheden kan vælge at søge komensation for enkelte p-enheder eller hele virksomheden. Ovennævnte kriterier og vilkår vil, hvor der søges om komensation for enkelte arbejdssteder, finde anvendelse for den enkelte p-enhed og ikke virksomheden samlet set.

Skæringsdatoen for, hvornår virksomheden sidst må have afskediget medarbejdere, er d. 9. december. Virksomheder kan modtage lønkomensation for medarbejdere ansat før d. 8. december.

Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen. Der tages forbehold for EU's statsstøtteregler.