

Trepartsaftale om lokal lønkompensationsordning som følge af ekstraordinær smitteudvikling i Nordjylland

Der er som følge af den ekstraordinære smitteudvikling i Nordjylland iværksat lokale restriktioner og tiltag i de pågældende kommuner. De lokale restriktioner og tiltag vil få betydelige konsekvenser for virksomheder og medarbejdere i det pågældende område. Regeringen og arbejdsmarkedsparter er derfor enige om at indføre en midlertidig lokal lønkompensationsordning for virksomheder i de nordjyske kommuner samt en pendlingslønkompensation for virksomheder og borgere berørte af pendlingsrestriktionerne. Disse har til formål at undgå afskedigelser af medarbejdere samt afhjælpe de berørte virksomheder.

Parterne er enige om en kompensation baseret på 1) tilpasning af den eksisterende lønkompensationsordning for tvangslukkede virksomheder, 2) en lokal genindførelse af den tidligere generelle lønkompensationsordning samt 3) pendlingslønkompensationsordning for virksomheder berørt af restriktionen om geografisk mobilitet i Nordjylland.

Ordningerne vil træde i kraft den 6. november.

1. Tilpasning af lønkompensationsordningen for tvangslukkede virksomheder

Parterne er enige om, at den eksisterende lønkompensationsordning for tvangslukkede virksomheder tilpasses, så der fra 6. november kan søges om lønkompensation ved nedlukninger af lokale arbejdssteder (angivet ved underopdeling af CVR-numre), hvor det i dag er et krav, at hele virksomheden (under cvr-nummeret) nedlukkes. Dette har til hensigt at sikre, at virksomheder vil kunne få kompensation for arbejdssteder, som måtte blive lokalt nedlukket.

Samtidig ændres skæringsdatoen for, hvornår virksomhederne senest må have afskediget medarbejdere til 6. november af hensyn til ikke at afskære virksomheder fra at bruge ordningen. Desuden vil det være muligt for virksomheden at få lønkompensation til medarbejdere, som er ansat før den 6. november.

Ordningen vil træde i kraft den 6. november. Øvrige betingelser for ordningen fortsætter uændret.

2. Lokal genindførelse af den tidligere lønkompensationsordning

Parterne er enige om at indføre en lokal lønkompensationsordning. Ordningen vil gælde for virksomheder i Hjørring, Frederikshavn, Brønderslev, Jammerbugt, Vesthimmerland, Thisted og Læsø Kommune.

Den lokale lønkompensationsordning vil basere sig på forudsætningerne for den tidligere lønkompensationsordning. Dette indebærer et krav for at få lønkompensation, at virksomheden skal hjemsende mindst 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte. Medarbejdere omfattet af pendlingslønkompensationsordningen indgår i antalsopgørelsen. Medarbejderne må ikke arbejde for virksomheden under hjemsendelsen. 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.

Der kan ikke søges lønkompensation for medarbejdere, der arbejder hjemmefra. Virksomheden vil kunne få lønkompensation til medarbejdere, som er ansat før den 6. november. Afskedigelser inden denne dato vil ikke indgå i vurderingen af, om virksomheden lever op til ordningens kriterier. Der stilles ikke krav om afholdelse af feriedage for medarbejdere.

Lønkomensationen kan ansøges for enkelte lokale arbejdssteder (underopdeling af CVR-numre) og gælde for arbejdssteder, som fysisk er placeret i de pågældende kommuner. Øvrige betingelser følger den tidligere aftalte lønkomponentsordning.

Ordnningen vil træde i kraft den 6. november og gælde til og med den 3. december.

3. Pendlingslønkomponentsordning for virksomheder og borgere berørt af restriktionen vedr. pendling på tværs af kommunegrænser

For virksomheder med arbejdssteder i og uden for Hjørring, Frederikshavn, Brønderslev, Jammerbugt, Vesthimmerland, Thisted og Læsø Kommune, som er berørt af restriktioner om begrænsning af den geografiske mobilitet, er parterne enige om, at der ekstraordinært kan ydes lønkomensation for den enkelte medarbejder, som ikke kan arbejde pga. den kraftige opfordring om ikke at krydse kommunegrænser. Opfordringen skal ses i lyset af, at kontaktpunkter imellem kommunegrænser i Nordjylland skal søges begrænses mest muligt.

Den ekstraordinære pendlingslønkomponentsordning vil basere sig på forudsætningerne for den tidligere lønkomponentsordning. Virksomheden skal betale fuld løn til medarbejderne i komponentsperioden, og det er en forudsætning for lønkomensationen, at virksomheden i den lønkomponentserende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager.

Pendlingslønkomensationen 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 45.000 kr. pr. omfattet ansat. Det forhøjede niveau skal ses i forhold til den særligt lokale udfordring med borgerens pendling ind og ud af kommunerne i forhold til deres arbejde.

Komensation som følge af restriktion vedr. pendling på tværs af kommunegrænser kræver dokumentation for, at medarbejdere bor i en tvangslukket kommune eller virksomhederne ligger i nedlukkede kommuner, og at de bosatte er i forskellige kommuner.

Formålet med ordningen er at holde hånden under lønmodtagere, der ikke kan arbejde pga. restriktioner mellem kommunegrænser. Virksomheder i ordningen har derfor ikke nødvendigvis oplevet et behov for at hjemmesende medarbejdere, som er et krav i øvrige lønkomponentsordninger. Pendlerordningen tager afsæt i den almindelige lønkomponentsordning, hvor der blandt andet gælder, at virksomhederne er omfattet af et krav om at hjemsende mindst 30 pct. af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte. Parterne har som udgangspunkt, at virksomhederne i videst muligt omfang ikke skal omfattes af et krav om hjemsendelse af en vis andel/antal medarbejdere, men noterer sig, at ordningen skal være i overensstemmelse med EU's statstøtteregler. Hvis det viser sig vanskeligt at ændre hjemsendelseskrevet i ordningen i væsentlig omfang, så forpligter regeringen sig på at finde en alternativ løsning for pendlerne.

Pendlingslønkomensationen kan ansøges for enkelte lokale arbejdssteder (underopdeling af CVR-numre). Det vil ikke være muligt at kunne få lønkomensation for medarbejdere, der arbejder hjemme.

Virksomheden vil kunne få lønkomensation til medarbejdere, som er ansat før den 6. november. Afskedigelser inden denne dato vil ikke indgå i vurderingen af, om virksomheden lever op til ordningens kriterier. Der stilles ikke krav om afholdelse af feriedage for medarbejdere.

Parterne er enige om, at ordningen, som følger af anbefalingen om kraftigt ikke at lade ansatte med bopæl i en anden kommune møde fysisk på arbejde, bør anvendes i dialog mellem arbejdsgivere og arbejdstagere, som det i øvrigt er tradition for i den danske model.

Partnerne opfordrer berørte lønmodtagere, der ikke modtages lønkompensation for, og som i øvrigt, er omfattet af målgruppen til at anvende ordningerne om hhv. ret til barselsdagpenge for forældre hvis børn er hjemsendt af skole eller institutioner som følge af covid-19, ret til sygedagpenge for lønmodtagere, der er i øget risiko, og ret til sygedagpenge for lønmodtagere, der er pårørende til personer med øget risiko, der fortsat er gældende.

Ordningen vil træde i kraft den 6. november og gælde til og med den 3. december.

Parterne noterer sig, at udmeldingen fra regeringen omkring de nuværende anbefalinger til nordjyske kommuner indebærer, at hverken produktionsvirksomheder eller andre virksomheder opfordres til at holde lukket, men at arbejdsgivere opfordres kraftigt til ikke at lade ansatte med bopæl i en anden kommune møde fysisk på arbejde. Der gælder særlige retningslinjer for ansatte, der varetager kritiske funktioner, der bl.a. kan være personale ansat i:

- Sundheds- og plejesektoren (undtaget kosmetisk behandling mv.)
- Ældreplejen og området for socialt udsatte
- Børne- og undervisningssektoren
- Politiet og kriminalforsorgen, forsvarrets myndigheder, beredskabet mv.
- Forsyningsvirksomhed, herunder energisektoren, vandsektoren, affaldshåndtering, tele- og IT-infrastruktur, finansielle infrastruktur mv.
- Fødevarerforsyningen, herunder dagligvaremarkedet, apotekervæsenet, kødkontrollen mv.

Ordningen administreres af Erhvervsstyrelsen. Parterne noterer sig, at regeringen vil søge Folketingets opbakning til indførelsen af kompensationsordningen, og at det skal afklares, om ovenstående ordninger opfylder EU's statstøtteregele.

Parterne er enige om at mødes igen mandag d. 16. november, hvor der gøres status for implementeringen af aftalen i sin helhed, herunder drøftes også de input som evt. måtte være kommet i forbindelse med drøftelser om Nordjylland i regeringens corona-enhed med parterne. 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.