

Til lovforslag nr. L 141

## Ændringsforslag

til 2. behandlingen af

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

[af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)]

Af beskæftigelsesministeren, tiltrådt af...:

#### Til § 3

**1) Stk. 2, affattes således:**

»En lønmodtager, der er hjemsendt i 3 måneder i medfør af § 2, har uanset stk. 1 ikke ret til den aftalte løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 3. For en lønmodtager, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt.«

[Ændring af, hvordan den periode under hjemsendelsen, som lønmodtageren afholder for egen regning, opgøres]

**2) Efter stk. 2 indsættes som nyt stykke:**

»Stk. 01. Stk. 2 finder ikke anvendelse, når en arbejdsgiver inden ansøgning til Erhvervsstyrelsen om lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, har indgået en aftale med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte lønmodtagere om lønnedgang på virksomheden som en konsekvens af covid-19.«

[Aftalt lønnedgang på virksomheden forud for ansøgning om lønkompensation indebærer, at den hjemsendte lønmodtager ikke skal afholde ferie eller anden frihed for egen regning i hjemsendelsesperioden]

**3) Efter stk. 01 indsættes som nyt stykke:**

»Stk. 02. En lønmodtager kan vælge, om perioden uden ret til løn efter stk. 2, skal afholdes som opsparet ferie, afspadsring 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. Opspartet ferie, afspadsring, anden opsparet frihed i

ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 9. marts 2020, indgår i opgørelsen af perioden uden løn.«

[Lovforslagets § 3, stk. 2, 2.-4. pkt. udskilles i et særskilt stykke med henblik på en bedre kronologi i bestemmelsen og konsekvensrettes i medfør af ændringsforslag nr. 1]

4) I *stk. 3*, der bliver *stk. 5*, ændres »*stk. 2, 1. pkt.*« til: »*stk. 2*«.

[Konsekvens af ændringsforslag nr. 1.]

5) *Stk. 4, 2. pkt.*, der bliver *stk. 6, 2. pkt.*, affattes således:

»Kan lønmodtageren og arbejdsgiveren ikke blive enige, placerer arbejdsgiveren dagene, men skal sørge for, at dagene fordeles forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden.«

[Ændring, hvorefter arbejdsgiveren ved ensidig placering af perioden uden ret til løn har pligt til at fordele dagene over hjemsendelsesperioden]

6) *Stk. 5*, der bliver *stk. 7*, affattes således:

»*Stk. 7*. En lønmodtager er under hjemsendelsesperioden omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, men arbejdspligten er suspenderet. Arbejdsgiveren kan med 1 dags varsel forlange, at lønmodtageren genindtræder i arbejdspligten, hvorved lønmodtageren er omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på hjemsendelsestidspunktet.«

[Præcisering af, at lønmodtageren under hjemsendelsen er omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår samt supplerende bestemmelse i 2. pkt. om, at arbejdsgiveren med 1 dags varsel kan afbryde hjemsendelsen]

## Bemærkninger

### Til nr. 1

Med forslaget ændres § 3, stk. 2, 1. pkt., således, at det nu fremgår af bestemmelsen, at en lønmodtager, der er hjemsendt i 3 måneder i medfør af § 2, uanset stk. 1 ikke har ret til den aftalte løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 3. Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at for en lønmodtager, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt.

Forslaget indebærer, at antallet af arbejdsdage i løbet af hjemsendelsesperioden, som lønmodtageren selv skal afholde udgiften for i form af ferie eller anden opsparet frihed, opgøres forholdsmæssigt i forhold til hjemsendelsesperiodens længde. Er lønmodtageren hjemsendt i 3 måneder fra den 9. marts til den 9. juni, udgør perioden, hvor lønmodtageren ikke har ret til løn, 5 arbejdsdage. Er lønmodtageren derimod alene hjemsendt i 1 måned, udgør perioden uden ret til løn en tredjedel af 5 arbejdsdage, det vil sige 1,67 arbejdsdage.

Lovforslagets § 3, stk. 2, 2.-4. pkt., udskilles herefter i et nyt stk. 4, jf. ændringsforslagets nr. 3. Stk. 3-5 bliver herefter stk. 5-7, jf. også ændringsforslag nr. 2 om et nyt stk. 3.

#### Til nr. 2

Forslaget følger af, at FH og DA i tilknytning til den af Folketingets Finansudvalgs vedtagne lønkompensationsordning, der etableres på baggrund af trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked, har indgået en aftale om muligheden for at kombinere lønkompensation med aftaler om lønnedgang.

FH og DA er enige om, at udgangspunktet er, at medarbejderne skal have deres fulde løn fra før covid-19-situationen, men FH og DA er tillige enige om, at ordningen med lønkompensation kan kombineres med aftalt lønnedgang under forudsætning af, at lønnedgangen indføres på den enkelte virksomhed ved aftale.

Det er endvidere aftalt mellem FH og DA, at virksomheder med aftalt lønnedgang modtager lønkompensation i hele den lønkompenserende periode, og at der ikke skal fratrækkes 5 dage i denne periode. Medarbejderne skal således ikke afholde 5 feriedage m.v. eller anden frihed for egen regning i den lønkompenserende periode.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 3*, hvorefter *stk. 2* om lønmodtagerens egenbetalte arbejdsdage i hjemsendelsesperioden ikke finder anvendelse, når en arbejdsgiver inden ansøgning til Erhvervsstyrelsen om lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf, har indgået en aftale med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte lønmodtagere om lønnedgang på virksomheden som en konsekvens af covid-19.

Forslaget adresserer den situation, hvor virksomheden inden ansøgning om lønkompensation har indgået en aftale om lønnedgang på virksomheden som en konsekvens af covid-19, med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte lønmodtagere om lønnedgang på virksomheden. Ved lønmodtagerrepræsentant forstås fortrinsvis en tillidsrepræsentant eller en anden sædvanlig repræsentant for lønmodtagerne på en virksomhed. I de tilfælde, hvor der på en virksomhed ikke findes en tillidsrepræsentant eller en anden sædvanlig repræsentant for lønmodtagerne på virksomheden, vil en aftale om lønnedgang skulle være indgået af et flertal af de berørte lønmodtagere for at være omfattet af forslaget. Det forudsættes, at de almindelige regler for indgåelse af aftaler om lønnedgang er fulgt.

I denne situation vil en virksomhed fortsat kunne indgå i lønkompensationsordningen, forudsat at der ikke indgås yderligere aftaler om lønnedgang før den 9. juni 2020. Virksomheder, der har indgået lønnedgangsaftaler efter den 9. marts 2020 vil også være omfattet af bestemmelsen, såfremt aftalen lever op til kriterierne ovenfor, herunder at aftaletidspunktet skal ligge inden ansøgningstidspunktet.

Er der indgået en aftale om lønnedgang, jf. ovenfor, har lønmodtageren, der er hjemsendt i medfør af lønkompensationsordningen, krav på den aftalte løn i hele perioden, og der skal således ikke fratrækkes egenbetalte arbejdsdage.

#### Til nr. 3

Med forslaget udskilles lovforslagets § 3, stk. 2, 2.-4. pkt. i et særskilt nyt stykke og konsekvensrettes.

#### Til nr. 4

Forslaget er en konsekvensrettelse af ændringsforslag nr. 1.

#### Til nr. 5

Forslaget er en ny affattelse af lovforslagets § 3, stk. 4, 2. pkt., om placeringen af den periode i løbet af hjemsendelsesperioden, hvor lønmodtageren ikke har ret til løn, jf. lovforslagets § 3, stk. 2.

Det fremgår således af forslaget, at arbejdsgiveren efter forhandling med lønmodtageren fastsætter, hvornår den periode, hvor lønmodtageren ikke modtager løn, jf. stk. 2, skal afholdes inden for hjemsendelsesperioden. Kan lønmodtageren og arbejdsgiveren ikke blive enige, placerer arbejdsgiveren dagene, men skal sørge for, at dagene fordeles forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden.

Såfremt lønmodtageren ønsker at holde flere ferie-/fridage på et bestemt tidspunkt i hjemsendelsesperioden, så er ordningen ikke til hinder herfor. Den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver kan således aftale, at der afholdes yderligere feriedage eller anden frihed. Forslaget tager højde for den situation, hvor lønmodtageren ønsker at holde længere ferie i hjemsendelsesperioden uden at skulle risikere at blive kaldt tilbage på arbejde med 1 dags varsel, jf. ændringsforslag nr. 5.

#### Til nr. 6

Forslaget er en ny affattelse af lovforslagets § 3, stk. 5, der bliver stk. 7, og vedrører lønmodtagerens øvrige ansættelsesvilkår under hjemsendelsesperioden, og den situation hvor hjemsendelsesperioden ophører.

Det præciseres således i et nyt stk. 7, 1. pkt., at lønmodtageren under hjemsendelsesperioden er omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, men arbejdspligten er suspenderet. Hjemsendelsesperioden tæller således bl.a. med i medarbejderens anciennitet, og lønmodtageren kan selv opsigte sin stilling i hjemsendelsesperioden med sædvanligt varsel og vil fortsat være omfattet af hjemsendelsen, medmindre arbejdsgiveren udnytter den i 2. pkt. beskrevne mulighed for at forlange, at lønmodtageren genindtræder i arbejdspligten.

Det foreslås endvidere i nyt stk. 7, 2. pkt., at arbejdsgiveren med 1 dags varsel kan forlange, at lønmodtageren genindtræder i arbejdspligten, hvorved lønmodtageren er omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på hjemsendelsestidspunktet. I den situation, hvor arbejdsgiveren ønsker at afbryde hjemsendelsesperioden mens lønmodtageren afvikler ferie eller anden opsparet frihed, finder de almindelige regler for afbrydelse af ferie m.v. anvendelse.