

## Nyt om situationen i forbindelse med nedlukning af Nordjylland

Om selve nedlukningen af de 7 kommuner - Hjørring, Frederikshavn, Brønderslev, Jammerbugt, Vesthimmerland, Thisted og Læsø Kommune - henvises til vores nyhedsbrev [fra 6. november 2020](#).

Der er nu i forlængelse af nedlukningen indgået en trepartsaftale mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter.

Her er der som noget nyt aftalt en mulighed for lønkompensation for virksomheder berørt af restriktionen om geografisk mobilitet i Nordjylland. - "Pendlingslønskompensationsordning". Ved denne ordning får virksomheden delvis kompensation for de medarbejdere, som ikke kan arbejde på grund af opfordringen til ikke at krydse kommunegrænsen.

Desuden er der aftalt tilpasning af den eksisterende lønkompensationsordning for tvangslukkede virksomheder samt en lønkompensationsordning for virksomheder i de berørte kommuner. Denne svarer med enkelte undtagelser til kompensationsordningen i foråret.

Ordningerne forventes at have virkning fra den 6. november, men det er ikke afklaret, hvornår der kan indgives ansøgninger til Erhvervsstyrelsen.

Det fremgår af aftalen, at *"Parterne noterer sig, at regeringen vil søge Folketingets opbakning til indførslen af kompensationsordningen og at det skal afklares, om ovenstående ordninger opfylder EU's statsstøtteregele"*.

Det er uafklaret, hvad der sker, hvis regeringen ikke kan få folketingets opbakning eller aftalen er i strid med EU's regler.

Det er aftalt, at regeringen og arbejdsmarkedets parter skal mødes inden for en uge for at drøfte eventuelle justeringer af aftalen af 7. november 2020.

Virksomhederne opfordres altså stadig til i videst muligt omfang at lade medarbejderne arbejde hjemmefra, hvor dette er muligt.

Desuden gælder det stadig, at virksomheder ikke opfordres til at holde lukket, men at det anbefales, at arbejdsgivere ikke lader ansatte, som bor i en anden kommune, møde på arbejde. Dette gælder både virksomheder, som er placeret i en af de 7 berørte kommuner og virksomheder udenfor de berørte kommuner, hvor medarbejderne bor i en af de 7 berørte kommuner.

Desuden må det for hver enkelt medarbejder vurderes, om denne varetager en kritisk funktion og derfor skal udføre arbejde, selvom dette kræver, at en kommunegrænse overskrides.

## Hjælpepakker

### Pendlingslønkompensationsordning

Der er tale om en helt ny lønkompensationsordning, der giver virksomheder med arbejdssteder i og udenfor de 7 kommuner mulighed for at modtage kompensation for medarbejdere, der efter aftalen er *"berørt af restriktioner om begrænsning af den geografiske mobilitet"*.

Med ordningen gives der mulighed for, at en virksomhed kan søge lønkompensation for den enkelte medarbejder, som ikke kan arbejde på grund af regeringens opfordring om ikke at krydse kommunegrænser. Det fremgår af aftalen, at *"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."*

Ordningen gælder for virksomheder med arbejdssteder i og uden for de 7 kommuner, når medarbejderen krydser kommunegrænsen ind eller ud af de 7 kommuner for at komme på arbejde. Medarbejderen kan således bo uden for en af de 7 kommuner og arbejde i en af de 7 kommuner, eller virksomheden kan have arbejdssted udenfor de 7 kommuner, mens medarbejderen har bopæl i en af de 7 kommuner.

Pendlingslønkompensationsordningen skal efter aftalen basere sig på forudsætningerne for den tidligere lønkompensationsordning. Det vil sige, at:

- Virksomheden skal betale fuld løn til medarbejderne i kompensationsperioden,
- det er en forudsætning for lønkompensationen, at virksomheden i den lønkompenierende periode ikke afskediger ansatte som følge af økonomiske årsager,
- Lønkompensationen for pendlere kan søges for lokale arbejdssteder (p-numre).
- Det vil ikke være muligt at få lønkompensation for medarbejdere, der arbejder hjemme.
- Virksomheden kan søge om lønkompensation for medarbejdere, som er ansat før den 6. november 2020.
- Der stilles ikke krav om, at de hjemsendte medarbejdere skal afholde ferie under hjemsendelsen.

Pendlingslønkompensationen vil udgøre 75 % af de samlede lønudgifter for funktionærers løn 90 % af de samlede lønudgifter for ikke-funktionærers løn, dog maksimalt 45.000 kr. månedligt per ansat.

Virksomheder, der ligger uden for de nedlukkede kommuner, skal dokumentere, at medarbejdere, der søges pendlingslønkompensation for, bor i en nedlukket kommune.

Virksomheder, der ligger i nedlukkede kommuner, skal tilsvarende dokumentere, at medarbejderne, der søges pendlingslønkompensation for, har bopæl uden for de nedlukkede kommuner.

Formålet med ordningen er at holde hånden under lønmodtagere, der ikke kan arbejde pga. opfordring fra regeringen om ikke at bevæge sig over kommunegrænserne til de 7 kommuner. Virksomheder i ordningen har derfor ikke nødvendigvis oplevet et behov for at hjemsende medarbejdere, hvilket er et krav i øvrige lønkompensationsordninger.

Medarbejdere omfattet af pendlingslønkompensationsordningen tæller med i indgangskriterierne i den lokale genindførelse af den tidligere lønkompensationsordning, som fremgår nedenfor.

Det er hensigten, at ordningen skal træde i kraft den 6. november 2020 og gælde til og med den 3. december 2020.

Det er endnu uafklaret, om ordningen er i overensstemmelse med EU's statsstøtteregele. Dette er baggrunden for, at det i aftalen er nævnt, at pendlingslønkompensationsordningen tager afsæt i den almindelige lønkompensationsordning, hvor der blandt andet gælder, at virksomhederne er omfattet af et krav om at hjemsende mindst 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte, men 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 statsstøtteregele. Hvis det viser sig vanskeligt at ændre hjemsendelseskravet i ordningen i væsentligt omfang, så forpligter regeringen sig efter aftalen til at finde en alternativ løsning for pendlerne.

## **Lokal genindførelse af den tidligere lønkompensationsordning**

I perioden fra 6. november til og med den 3. december 2020 genindføres en lokal lønkompensationsordning gældende for virksomheder i de 7 berørte kommuner.

Denne lønkompensationsordning svarer i det væsentligste til den tidligere lønkompensationsordning. Blandt andet, skal der hjemsendes mindst 30%, af medarbejderne, der skal betales fuld løn til de hjemsendte og virksomheden må ikke afskedige medarbejdere af økonomiske årsager i lønkompensationsperioden.

Den væsentligste ændring er, at der kan ansøges om lønkompensation for enkelte lokale arbejdssteder (p-numre). Dette gælder udelukkende for arbejdssteder (p-numre), som fysisk er placeret i de pågældende kommuner.

Lønkompensationen efter vil som hidtil udgøre 75 % af de samlede lønudgifter for funktionærer og 90 % af de samlede lønudgifter for ikke-funktionærer, dog maksimalt 30.000 kr. månedligt per medarbejder

## **Kritiske funktioner**

Regeringens anbefalinger til de nordjyske kommuner indebærer, at hverken produktionsvirksomheder eller andre virksomheder opfordres til at holde lukket. Derimod opfordrer regeringen arbejdsgivere til ikke at lade ansatte, der har bopæl i en anden kommune, møde fysisk på arbejde.

Aftaleparterne er enige om, at der gælder særlige retningslinjer for ansatte, der varetager kritiske funktioner. Det gælder f.eks. personale ansat i:

- Sundheds- og plejesektoren (undtaget kosmetisk behandling mv.)
- Ældreplejen og området for socialt udsatte

- Børne- og undervisningssektoren
- Politiet og kriminalforsorgen, forsvarrets myndigheder, beredskab mv.
- Forsyningsvirksomhed, herunder energisektoren, vandsektoren, affaldshåndtering, tele- og IT-infrastruktur, den finansielle infrastruktur mv.
- Fødevarerforsyningen, herunder dagligvaremarkedet, apotekervæsenet, kødkontrollen mv.

Det er efter Erhvervsministeriets pressemeddelelse af 6. november 2020 præciseret, at det er en lokal og konkret vurdering om en medarbejder varetager en kritisk funktion. *”Det er således op til den enkelte virksomhed eller den enkelte offentlige myndighed at vurdere, om medarbejderne varetager kritiske funktioner.”*

Dette indebærer, at en virksomhed godt kan vurdere, at nogle af de medarbejdere, der pendler over kommunegrænsen, udfører en kritisk funktion og derfor skal arbejde, mens andre pendlere ikke udfører en kritisk funktion, hvorfor disse medarbejdere skal hjemsendes under ordningen med pendlingslønkomensation.

## **Øvrige tab**

Øvrige tab, som virksomheder måtte have, er ikke dækket af den nye aftale. Dette skal dækkes af en særlig erhvervspakke til nordjyske virksomheder og kulturliv, f.eks. kompensation for faste omkostninger og som bl.a. er genstand for politiske forhandlinger.

## **Afgørelse af tvister i det fagretlige system**

Af aftalen fremgår:

*”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.”*

Dette betyder formentlig, at hvis der er uenighed om, hvorvidt en medarbejder kan blive hjemme med lønkomensation, kan behandles i det fagretlige system.