



Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 24. marts 2020

## 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, 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.

*Stk. 3.* 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.

*Stk. 4.* En lønmodtager kan vælge, om perioden uden ret til løn efter stk. 2 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. Opspartet ferie, afspadsering, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 9. marts 2020, indgår i opgørelsen af perioden uden løn.

*Stk. 5.* 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 arbejdsgiveren og lønmodtageren, 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. Lønmodtageren kan endvidere vælge at holde tjenestefri uden løn i perioden.

*Stk. 6.* Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, 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 arbejdsgiveren skal sørge for, at dagene fordeles forholdsmæssigt over hjemsendelsesperioden.

*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.

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

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