

Der er nu åbnet for lønkompensation i Nordjylland – lokal og pendler  
Yderligere COVID-tiltag  
Udvidelse af kompensationsordningerne  
Hjemsendelser pga. COVID-19 - opdatering  
Særligt om hjemsendte børn  
BREXIT

Kolding, den 11. december 2020

## **Der er nu åbnet for lønkompensation i Nordjylland - lokal og pendler**

Der er nu åbnet for ansøgninger om lønkompensation på grundlag af kompensationsordningerne for Nordjylland.

**Ansøgningsfristen er den 24. december 2020.**

[Ansøgning sker via virk.dk og Erhvervsstyrelsens hjemmeside](#)

Ordningerne vedrører hjemsendelser som følge af de nordjyske restriktioner og regeringsanbefalinger i perioden fra den **6. november 2020 til og med den 26. november 2020**.

For begge ordninger gælder, at fra og med den 16. november 2020 kan virksomheden ikke få pendlerlønkompensation for de medarbejdere, der alene skulle krydse de indbyrdes kommunegrænser, da kommunegrænserne fra denne dag igen blev erklæret åbne mellem de syv kommuner.

### **Den lokale lønkompensationsordning:**

- Lønloftet i denne ordning er 30.000 kr. månedligt.
- Mindst 30% eller mere en 50 ansatte af virksomhedens eller en underliggende p-enhed være hjemsendt i kompensationsperioden. I opgørelsen indgår eventuelle pendlere omfattet af pendler ordningen, men disse behandles efter pendlerordningen.

### **Pendlerlønkompensation:**

- For de medarbejdere, der enten har skullet pendle mellem de syv nordjyske kommuner eller pendle ind og ud af en af de syv kommuner.
- Lønloftet i denne ordning er 45.000 kr. månedligt
- Det arbejdssted, som medarbejderen ikke kunne indfinde sig på grund af mobilitetsindskrænkningerne, kan være beliggende i eller uden for de syv nordjyske kommuner. Det afgørende er, om medarbejderen har skulle krydse en af

kommunegrænserne for at møde på arbejde. Arbejdet kan være på virksomhedens CVR-adresse, på en P-enhed, et andet fast arbejdssted eller flere forskellige arbejdssteder, såfremt medarbejderen ikke har ét fast arbejdssted, f.eks. montører, der kører rundt til kunder.

## **Yderligere COVID-tiltag**

- De gældende nationale tiltag bliver forlænget til og med 28. februar 2021, herunder anbefalinger om begrænsning af social kontakt og forsamlingsforbuddet på 10 personer
- De særlige tiltag, som har været gældende i blandt andet hovedstaden, gælder fra den 11. december 2020 kl. 16 i hele Region Sjælland og hele Region Midtjylland samt i kommunerne: Odense, Aalborg, Vejle, Fredericia Middelfart.

## **Betydning for private virksomheder**

Myndighederne opfordrer alle private virksomheder til at:

- lade alle medarbejdere arbejde hjemmefra, hvis det er muligt
- sikre, at ingen møder syge på arbejde
- aflyse sociale arrangementer i tilknytning til arbejdet, eksempelvis julefrokoster
- opfordre til at rejse uden for myldretiden
- sikre, at personer med bopæl i højrisikolande, der rejser ind i Danmark med et anerkendelsesværdigt formål, herunder medarbejdere, skal fremvise en negativ COVID-19-test foretaget senest 72 timer før indrejsetidspunktet, når de passerer grænsen.

## **Udvidelse af kompensationsordningerne**

Lønkompressionsordningen ved hjemsendelse af minimum 30% eller 50 medarbejdere, som kortvarigt har været genindført i Nordjylland, dækker nu igen hele landet.

Der forhandles om kompensation til selvstændige kompensation for faste omkostninger til tvangslukkede virksomheder.

## **Hjemsendelser pga. COVID-19 – opdatering**

Se nyhedsbrev om status ved hjemsendelser pga. sygdom eller mistanke om sygdom:

[Læs det her](#)

### **Brug af hurtigtest:**

I forlængelse af dette nyhedsbrev har der været en del spørgsmål om brug af hurtigtest. Vi har anbefalet, at man bruger hurtigtest som supplement til de offentlige test. Dette har myndighederne nu også anbefalet - eksempelvis i forbindelse med erhvervsrejser. Myndighederne har samtidig fastslået, at en erhvervsrejse er en såkaldt nødvendig rejse. Myndighederne anbefaler, at en erhvervsrejsende tager en kviktest umiddelbart efter hjemkomst. Er denne negativ, kan medarbejderen møde på arbejde, men bør stadig tage en PCR-test efter 4 dage. Ved positiv test skal medarbejderen gå i isolation efter myndighedernes anbefaling.

Vi anbefaler, at man forholder sig på samme måde, hvis en medarbejder skal testes uden være syg.

I begge situationer anbefales det at være særlig omhyggelig i forhold til afstand m.v., indtil der foreligger et negativt svar på PCR-testen.

### **Hvornår kan medarbejder komme på arbejde efter mistanke om COVID-19.**

Hvis en medarbejder skal testes på grund af nær kontakt til en smittet, sker dette efter myndighedernes anvisninger. Der vil typisk være tale om 2 test på henholdsvis dag 4 og dag 6 efter kontakten til den smittede. Indtil medarbejderen har fået svar på den 1. test, skal medarbejderen isolere sig, men er 1. test negativ, kan medarbejderen møde på arbejde. Det er dog vigtigt, at der holdes god afstand, da vi har hørt om flere tilfælde, hvor den første test havde været negativ, selvom vedkommende var smittet.

I forhold til løn gælder det samme, som vi tidligere har redegjort for. Er medarbejderen syg, har vedkommende ret til løn efter samme regler som ved anden sygdom. Er medarbejderen ikke syg, skal virksomheden betale løn, hvis virksomheden har fulgt anbefalingerne om at give medarbejderen besked på at blive hjemme.

I begge situationer kan virksomheden få sygedagpengerefusion fra første fraværsdag. Det er vigtigt, at medarbejderen er enig i, at fraværet skyldes mistanke om COVID-19, da medarbejderen kan blive bedt om at bekræfte det. Vi har set eksempler på medarbejdere, som i den bedste mening svarede, at de var testet negativt i stedet for at svare på, om fraværet skyldtes mistanke om COVID-19.

Søger du om den udvidede refusion som arbejdsgiver, skal du anmelde fraværet og samtidig søge om refusion fra medarbejderens 1. fraværsdag. For at kunne søge om refusion fra 1. fraværsdag, skal du vælge årsagen "Andre årsager" og angive "Covid-19" i fritekstfeltet.

Læs mere om Covid-19 under fanen Vejledning på [www.virk.dk](http://www.virk.dk).

## **Særligt om hjemsendte børn**

### **Hvis barnet er sygt:**

Hvis medarbejderen skal til læge med barnet (herunder testning), er der ret til frihed uden løn, men med betaling fra fritvalgskontoen.

Hvis det er nødvendigt at være hjemme på grund af, at et hjemmenværende barn under 14 år er sygt, gælder de sædvanlige regler for ret til fravær med løn. Se nedenfor om dagpengerefusion i forhold til børn.

### **Overenskomsten med Metal/3f:**

Her er der ret til frihed med løn på barnets første sygedag og ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen og medarbejderen må forlade arbejdet.

Desuden er der ret til frihed uden løn, men med betaling fra fritvalgskontoen på barnets anden hele sygedag.

### **Overenskomsten med HK/Privat:**

Her er der ret til frihed med løn i 2 dage i en sygeperiode.

Desuden er der ret til frihed uden løn, men med betaling fra fritvalgskontoen, de resterende arbejdstimer den pågældende dag, hvis barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen og medarbejderen må forlade arbejdet.

### **Hvis barnet ikke er sygt, men hjemsendt:**

Medarbejderen har ikke krav på løn i denne situation. Hvis virksomheden vælger at udbetale løn, kan der under visse omstændigheder være ret til dagpengerefusion. Husk også at indberette fraværet på virk.dk hurtigst muligt, hvis der ikke betales løn, men medarbejderen kan have ret til dagpenge pga hjemsendelsen. Se nedenfor.

### **Dagpengerefusion ved fravær på grund af børn.**

Hvis barnet er hjemsendt på grund af en generel hjemsendelse, f.eks. den aktuelle hjemsendelse i en række kommuner, er der ikke ret til dagpenge.

Hvis barnet er sygt med COVID-19 eller sendt hjem på grund af nær kontakt til en smittet, kan der udbetales dagpenge. Da retten til dagpenge afhænger af begge forældres forhold, anbefaler vi kun, at der udbetales løn til medarbejderen, hvor denne har ret til det, da det kan være vanskeligt for en virksomhed at dokumentere, at begge forældre opfylder betingelserne.

Vælger man at udbetale løn, hvor man ikke er forpligtet til det, vil det være klogt at aftale skriftligt med medarbejderen, at lønudbetalingen er betinget af, at virksomheden får dagpengerefusion.

### **[Se her om retten til dagpenge og krav til dokumentation ved ansøgning](#)**

Når fraværet skal indberettes – enten fordi virksomheden har ret til refusion eller medarbejder kan have ret til dagpenge, skal det anmeldes på virk.dk under "Anmodning om dagpenge ved pasning af alvorligt sygt barn". På spørgsmålet "Har medarbejderen mere end ét ansættelsesforhold i virksomheden", skal der afkrydses i "ja", og under "indtast venligst en sigende reference for dette fravær (et ansættelses-ID)" skal der skrives covid-19.

## **BREXIT**

Britiske statsborgere, som i kraft af deres unionsborgerskab har et opholdsgrundlag i Danmark før den 1. januar 2021, har også ret til ophold efter denne dato. Det forudsætter, at de sørger for at få fornyet deres opholdsstatus inden udgangen af 2021.

Yderligere information om medarbejdere i relation til BREXIT [henviser vi til Dansk Arbejdsgiverforening.](#)