**Spørgsmål og svar: Lønkompensationsordningen**

Spørgsmål og svar udarbejdes af FSR – danske revisorer i samarbejde med relevante myndigheder og opdateres løbende.

Spørgsmål og svar af mere generel karakter fremgår af [virksomhedsguiden.dk](https://virksomhedsguiden.dk/erhvervsfremme/content/temaer/coronavirus_og_kompensation/artikler/faa-hjaelp-til-loenudgifter-loenkompensation/eba83819-a5c6-4967-8c04-eae3cee2973d/) og [virk.dk](https://virk.dk/vejledning/virk-corona/covid-19-loenkompensation/).

Medlemmer af FSR – danske revisorer kan stille spørgsmål vedrørende hjælpepakkerne via foreningens [Faglig Hotline](https://www.fsr.dk/Faglige_informationer/Faglig%20hotline).

Øvrige henvendelser vedrørende denne udgivelse kan rettes til Sara Sayk ([ssa@fsr.dk](mailto:ssa@fsr.dk)) eller Heidi Roger Martens ([hrm@fsr.dk](mailto:hrm@fsr.dk)).

Spørgsmål og svar er opdelt i følgende emner:

Indhold

[1. Hvem er omfattet af ordningen? 2](#_Toc63789807)

[2. Jobrotation, delvis hjemsendelse m.v. 7](#_Toc63789808)

[3. Hvem er omfattet at 30 pct.-reglen / hvordan overholdes kravet? 13](#_Toc63789809)

[4. Hvilke medarbejdere er omfattet / ikke omfattet 17](#_Toc63789810)

[5. Hvilken løn kan der opnås kompensation for? 21](#_Toc63789811)

[6. Overholdelse af hjemsendelseskravet / ansatte med bijobs 22](#_Toc63789812)

[7. Mulighed for afskedigelser / tilbagetrækning af afskedigelser / udtræde af ordningen 22](#_Toc63789813)

[8. Beregning af afholdelse af feriedag 27](#_Toc63789814)

[9. Definitioner, tvister og klagemuligheder 27](#_Toc63789815)

[10. Optjening af anciennitet herunder dagpenge 29](#_Toc63789816)

[11. Fravær fx sygdom og barsel under hjemsendelsen 29](#_Toc63789817)

[12. Lockout 29](#_Toc63789818)

[13. Ansøgning 30](#_Toc63789819)

[14. Skat 31](#_Toc63789820)

[15. Indsendelse af dokumentation / deadline 31](#_Toc63789821)

| **Spørgsmål** | **Svar** | **Svar fra** | **Dato** |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. Hvem er omfattet af ordningen? | | | |
| Hvem er omfattet af virksomhederne? Der står i bekendtgørelsen at den gælder for ”privatretlige juridiske personer”. | Ordningen tager ikke hensyn til virksomhedsform og definitionen i bekendtgørelse er udvidet til at omfatte enkeltmandsvirksomhed.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen: Vil det sige at alle registrerede CVR-numre er omfattet?  Ja, alle virksomheder registreret i CVR er omfattet. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Iflg. virksomhedsguiden er ejerledere – dvs. hovedaktionærer i ejet selskab – ikke omfattet af ordningen. Men de står ikke som undtaget af ordningen jf. bekendtgørelsen. Så er alle ansatte omfattet uanset om man er ejerleder? | Ansatte er forstået som lønmodtagere med fast, kontraktuel tilknytning  til virksomheden.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen: Betyder det at ejerledere/hovedaktionærer med en ansættelseskontakt er omfattet? | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Definition af ”medejere med ikke væsentlige ejerandel”.  Kan medarbejdere/aktionærer med et ejerskab af virksomheden på under 25% omfattes af lønkompensationsordningen?  Har det nogen betydning om de er medlem af bestyrelse/direktion? | Virksomheden skal være kontaktbar i hjemsendelsesperioden, hvorfor den fulde ledelse ikke kan hjemsendes.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Mangler svar på spørgsmålet om hvorvidt ejerskab på under 25% er omfattet af lønkompensationsordningen.  Skal det være en ledelsesrepræsentant, der skal være kontaktbar. Er det ikke nok med fx en af ledelsen udpeget person?  Svar fra Erhvervsstyrelsen:  Det afgørende i forhold til hjemstedskravet er, at det skal være muligt at komme i kontakt med virksomhedens ledelse eller en repræsentant for ledelsen fx mhp. at forkynde en stævning eller lign. på virksomhedens hjemadresse.  En repræsentant kan eksempelvis være en advokat. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  4. oktober 2020 |
| Omfatter ansatte også ejerledere – hovedaktionærer – med en ansættelseskontrakt? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen.  Der kan ikke søges om lønkompensation for administrerende direktør eller det øverste medlem af ledelsen (som registreret i CVR).  Såfremt bestyrelsesmedlemmer har en kontraktuel tilknytning til virksomheden, kan der udbetales lønkompensation for den A-indkomst de modtager fra virksomheden.  Administrerende direktør eller det øverste medlem af ledelsen (som registreret i CVR) tæller ikke som en del af medarbejderstaben i beregningen af 30 pct-kravet. | Erhvervsstyrelsen | 25. marts 2020  21. december 2020 |
| Kan virksomheder med ansatte direktører, som ikke er hovedaktionærer i selskabet eller den personligt drevne virksomhed, ansøge om lønkompensation. Det kunne f.eks. være ansat direktør i et lægehus, som drives som et I/S. | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen.  Ja - der er grundlæggende to hensyn i vurderingen:  1. Er direktøren at betragte som lønmodtager  2. Er der andre grunde til, at direktøren ikke kan hjemsendes fx at denne er virksomhedens repræsentant, som skal være kontaktbar over for myndigheder.  Dette udelukker adm. direktører, mens andre direktører ikke som udgangspunkt er afskåret fra at kunne blive omfattet af lønkompensation. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| Kan bestyrelsesmedlemmer blive omfattet af lønkompensation? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen.  Alle personer, der er omfattet af bestyrelses- og direktionsansvar, er ikke omfattet af Lønkompensationsordningen, idet de ikke er at anse som lønmodtagere.  Jf. bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 er ejere med en ejerandel på 25% eller derover, ikke at betragte som en lønmodtager. | Erhvervsstyrelsen | 26. april 2020  9. juni 2020 |
| Lønkompensation kan alene gives for de medarbejdere, som opfylder definitionen for lønmodtagere jf. definitionen på virksomhedsguiden:  "Nedenstående er gode fingerpeg, når man skal se på, om den ansatte er lønmodtager:  • Er der et instruktionsforhold mellem den ansatte og en overordnet, forstået på den måde, at den overordnede har ret til at instruere den ansatte i arbejdets udførelse og tilrettelæggelse?  • er der andre, der bestemmer over medarbejderens arbejdstider?  • føres der tilsyn og kontrol med medarbejderens arbejde?  • er medarbejderen ikke en del af virksomhedens ledelse?  • har medarbejderen ret til opsigelsesvarsel?  • udføres arbejdet i arbejdsgiverens navn?  • udføres arbejdet for arbejdsgiverens regning og risiko (og ikke for medarbejderens egen regning og risiko)?  For at du som virksomhedsejer og medejer kan blive anset som ansat og dermed komme i betragtning til lønkompensation, skal du selv kunne svare ja til ovenstående.  Ejerskab af en ubetydelig andel af virksomheden (fx et mindre antal medarbejderaktier) ikke vil afskære en person, der kan svare ja til ovenstående, fra at kunne blive anset for at være ansat/lønmodtager."  Kan Erhvervsstyrelsen bekræfte, at ud fra ovenstående definition, så vil virksomheden ikke kunne opnå lønkompensation for virksomhedsejere med en ejerandel over "ubetydelig andel" og op til 25%?  Hvis ja, kan Erhvervsstyrelsen ligeledes bekræfte, at omkostningen til disse medarbejdertyper ikke kan kompenseres på anden vis? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen.  Såfremt en ansat ejer mindre end 25 % af virksomheden, vil denne være at betragte som en lønmodtager, hvis denne samtidig opfylder sidenstående fingerpeg. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| En virksomhed opfylder betingelserne for at anvende Lønkompensationsordningen, og har hjemsendt de ansatte. Der er før 9. marts indgået en ansættelsesaftale med en ny medarbejder som tiltræder pr. 1. april 2020. Denne medarbejder hjemsendes fra dag 1 med løn. Kan det bekræftes, at der ligeledes vil opnås lønkompensation for den nyansatte medarbejder, som er hjemsendt? | Såfremt ansættelsen er indgået før den 9. marts, kan medarbejderen omfattes af lønkompensation.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Betyder det at datoen for underskrivning af ansættelseskontrakten er gældende for hvorvidt en nyansat kan medtages i ordningen eller ej?  Erhvervsstyrelsen:  Ja. Det er datoen for medarbejderens underskrift på ansættelseskontrakten der er den afgørende faktor. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Ægtefælle der er lønansat: Søges der lønkompensation som alle andre medarbejdere? Eller omfattes de af refusion for selvstændige a la medhjælpende ægtefælle. | Medarbejdende ægtefælle er omfattet af ordningen for kompensation til selvstændige.  Ægtefæller på almindeligt ansættelsesvilkår kan omfattes af lønkompensation  FSR – danske revisor har stillet et opfølgende spørgsmål, om hvorvidt Erhvervsstyrelsen mener at der kun vil være kompensation for medarbejdende ægtefæller, hvis de kan omfattes af kompensationsordningen for selvstændige – altså virksomheder med 10 ansatte eller mindre? | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Hvis ægtefæller til hovedaktionær, hvor ægtefælle er lønansat, er omfattet af Lønkompensationsordningen. Har det nogen betydning om ægtefællen er medlem af bestyrelse/direktion?  - eller skal de omfattes af kompensation som selvstændige/medhjælpende ægtefælle uanset hvad | Det har ikke betydning. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Virksomheder, som lever af at promovere bestemte byer eller områder for at fremme turisme har indgået en resultatorienteret aftale med en kommuner/regionener. Virksomheden er forpligtet til at levere en række konkrete ydelser jf. kontrakten. Virksomheden lever af at levere disse ydelser. Aftalen mellem virksomheden og den enkelte kommune har en beløbsmæssig ramme, og der udbetales 2 gange årligt, og for meget udbetalt i forhold til leverede ydelser skal tilbagebetales til kommunen/regionen. Kan Erhvervsstyrelsen bekræfte, at en sådan type aftale ikke er omfattet af reglerne for offentligt driftstilskud til ordinære driftsudgifter? | Hvis der er tale om et reelt og almindelig offentligt indkøb af en tjenesteydelse ud fra gældende love, så anses det ikke som tilskud. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Når en virksomhed under et CVR-nr. driver både virksomheder, der modtager offentlige tilskud og virksomhed uden offentligt tilskud.  Et idrætscenter (der modtager tilskud fra Kommunen), har drift af idrætscenter og svømmehal. Derudover ejer de også driver et succesfuldt vandrerhjem. Al drift i Institutionen er samlet under ét CVR.nr.  Vandrerhjem og Idrætscenter er pt lukkede og alle planlagte arrangementer er aflyst. Der er ganske få medarbejdere på arbejde lige nu.  Beregning udgjorde det offentlige tilskud i 2019 48% af institutionens driftsomkostninger.  Men hvilken procent skal det endelige tilskud beregnes efter? Er det ud fra 2019 regnskabet som i øvrigt er lig de oprindelige forventningerne til 2020? Eller er det ud fra de realiserede tal for 2020, når de engang bliver gjort op?  Det vil være naturligt at antage, at der på ansøgningstidspunktet tages udgangspunkt i den historiske og forventningen ud fra normen for institutionen, som danner grundlag for ansøgningen. Men det er ikke klart om det skal basere sig på faktiske tal efterfølgende. Af bekendtgørelsen fremgår det blot, at institutioner, hvor kommunale tilskud til drift udgør over halvdelen og forventes vedvarende at dække halvdelen eller mere af institutionens ordinære driftsudgifter, så kan det forstås, at det baserer sig udelukkende på en forventning. Er det korrekt? | På ansøgningstidspunktet tages udgangspunkt i den historiske norm herunder virksomhedens forventninger inden den 8. marts 2020 til den aktuelle regnskabsår. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Virksomheder med offentligt driftstilskud skal vurdere på, hvorvidt tilskud til drift udgør over halvdelen og forventes vedvarende at dække halvdelen eller mere af institutionens ordinære driftsudgifter. Hvis virksomheden både modtager driftstilskud samt øremærkede projekttilskud fra det offentlige, kan det så bekræftes, at det alene er driftstilskud, som skal medregnes som ”offentligt tilskud”, når det skal vurderes, hvorvidt over halvdelen dækker ordinære driftsudgifter. Øremærkede projekttilskud har tilknyttede betingelser og det er derfor vores opfattelse, at det ikke skal kvalificeres som driftstilskud. | I udgangspunktet medregnes samlet offentligt tilskud.  Hvis overskridelsen af 50 % kriteriet skyldes et enestående forhold – f.eks. et afgrænset projekttilskud i et enkelt år, som ikke er en varig finansiering af virksomhedens løbende driftsomkostninger - kan virksomheden blive berettiget til kompensation.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Svaret indeholder at virksomheden ”kan blive” berettiget til kompensation. Hvorfor er svaret ikke ”er” berettiget til kompensation?  Erhvervsstyrelsen:  Jf. §2 stk. 3 lægges der vægt på at det ikke er et vedvarende tilskud samt at den samlede ramme for tilskud ikke fremover forventes at overstige 50%. Hvorvidt en virksomhed er berettiget til kompensation, vil bero på em samlet vurdering af den konkrete ansøgning; dvs. herunder at virksomheden i øvrigt opfyldet alle øvrige kriterier for kompensation. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Et datterselskab i en dansk koncern har ansættelseskontrakt med en række fast tilknyttede medarbejdere, der påtænkes hjemsendt med løn. Ansættelse kontrakterne mellem datterselskabet og den ansatte er indgået forud for 9/3 – ofte flere år forud.  Selve lønindberetningen er foretaget af et koncernforbudent selskab, der varetager lønadministrationen i koncernen. Af administrative årsager er A-indkomst, A-skat m.v. indberettet under administrationsselskabets CVR-nr. Selve lønomkostningen er afholdt af datterselskabet.  Kan datterselskabet hjemsende medarbejderne og opnå lønkompensation?  Ændres svaret, hvis datterselskabet overtager lønadministrationen i hjemsendelsesperioden og indberetter?  (Ansættelseskontrakterne er indgået forud 9/3 2020) | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Virksomheden, der søger om lønkompensation skal forestå udbetalingen af løn til de medarbejdere, der søges om lønkompensation for. | Erhvervsstyrelsen | 4. maj 2020  9. juni 2020 |
| **Spørgsmål til Politisk aftale af 20. september 2020**  Ifølge den nyeste politiske aftale om kompensation til barer, restauranter, caféer mv af 20. september 2020, er det muligt for de omfattede virksomheder at benytte lønkompensationsordningen.  Forventer Erhvervsstyrelsen at der udstedes en ny bekendtgørelse – ændring til den nugældende bekendtgørelse (BEK nr 1116 af 02/07/2020) – der vil omfatte denne aftale? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Der udstedes en ny bekendtgørelse omhandlende den særlige forlængelse af lønkompensationsordningen for de virksomheder, der fortsat er omfattet af forbuddet mod at holde åbent. | Erhvervsstyrelsen | 23. september 2020  4. oktober 2020 |
| **Spørgsmål til pendlingskompensationsordningen**  Skal en virksomhed have hjemsted i Hjørring, Frederikshavn, Brønderslev, Jammerbugt, Vesthimmerland, Thisted eller Læsø Kommune, for at være omfattet af pendlerordningen, eller om det er uden betydning, så længe virksomheden har medarbejdere, som er bosiddende i en af de syv kommuner og er dermed berørt af pendlingsrestriktionerne | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Den præcise ordlyd af den politiske aftale vedr. pendlerlønkompensation er:  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 lønkompensation for den enkelte medarbejder, som ikke kan arbejde pga. den kraftige opfordring om ikke at krydse kommunegrænser.  Jf. understregning vil ordningen også gælde for virksomheder uden for de 7 nordjyske kommuner, som har medarbejdere bosat i en af nævnte kommuner. | Erhvervsstyrelsen | 12. november 2020  12. november 2020 |
| De facto lukkede virksomheder (aftale af 27. oktober 2020)  Virksomheder, hvis forretningsgrundlag fx er afholdelse af arrangementer for firmaer, julefrokoster, fødselsdage og bryllupper og som grundet det skærpede forsamlingsforbud (på 10 personer), har været nødt til at sætte virksomheden i dvale (de facto lukkede).  Kan virksomheden ansøge om lønkompensation for hjemsendte medarbejdere under den midlertidige lønkompensationsordning for virksomheder med forbud mod at holde åbent i perioden til og med 5. november 2020?  Samt i perioden fra og med 6 november til og med 31. december 2020? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  De virksomheder der kan ansøge om lønkompensation under den midlertidige lønkompensationsordning for virksomheder med forbud mod at holde åbent er på nuværende tidspunkt virksomheder der er midlertidigt forpligtet til at holde fuldt lukket for offentligheden for at inddæmme smittespredning, jf. bekendtgørelse om forbud mod større forsamlinger og forbud mod adgang til og restriktioner for visse lokaler i forbindelse med håndtering af Coronavirussygdom 2019. | Erhvervsstyrelsen | 15. december 2020  21. december 2020 |
| 2. Jobrotation, delvis hjemsendelse m.v. | | | |
| Kan hjemsendelse med fuld løn ske af flere omgange? Hvordan kan en virksomhed trappe ordningen gradvist op og ned? | Virksomhederne kan som udgangspunkt søge om lønkompensation én gang i perio-den 9. marts til 9. juni.  Hvis der opstår særlige behov – eksempelvis hvis en virksomhed modtager nye ordrer, som den ikke forventede – kan hjemsendte medarbejdere omfattet af lønkompensation tilbagekaldes til arbejdet i en periode.  I den efterfølgende kontrol skal virksomheden tilbagebetale lønkompensation for den periode, hvor de pågældende medarbejdere var tilbagekaldt på arbejde.  Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt om, kan der søges igen. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/11/svar/1644360/2166706.pdf> | 23. marts 2020 |
| Skal alle medarbejderne hjemsendes for samme periode / ligeligt? | Nej. Virksomhederne har mulighed for i ansøgningen at fastsætte én sammenhængende periode for hver af de medarbejdere, som virksomheden forventer at hjemsende. Det er således ikke et krav, at der indrapporteres samme periode for alle berørte medarbejdere. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/11/svar/1644360/2166706.pdf> | 23. marts 2020 |
| Skal alle medarbejderne hjemsendes for samme periode / ligeligt, dvs. er der mulighed for fleksibilitet? | Virksomheden har mulighed for angive forskellige perioder for de medarbejdere, som den hjemsender. Den kan således på skift sende fx 1/3 af medarbejderne hjem en måned ad gangen, så der altid er 2/3 af medarbejdere på arbejde. | Erhvervsstyrelsen | 10. april 2020 |
| Skal alle medarbejderne hjemsendes for samme periode / ligeligt, dvs. er der mulighed for fleksibilitet? | Virksomheden kan også vælge at sende alle medarbejdere hjem hele perioden og samtidig angive, at den forventer at få behov for medarbejderne i x antal dage i hjemsendelsesperioden. Der er her ikke noget krav om, hvor mange dage virksomheden maksimalt kan genindkalde medarbejderne, eller hvordan de skal placeres under hjemsendelsesperioden. De skal dog opgøres i hele dage. | Erhvervsstyrelsen | 10. april 2020 |
| Mulighed for fleksibilitet / delvis hjemsendelse.  Når man ansøger, er det muligt at angive antal dage, hvor man på forhånd ved, at den/de hjemsendte ansatte, kaldes på job.  Så modregnes disse dage, hvor de ansatte ikke er hjemsendte blot i den beregnede kompensation, men kan man på forhånd fastsætte regelmæssig genindkaldelse til job?  Eksempel 1. Kan en virksomhed hjemsende personale mandag-fredag, men kalde dem ind lørdag-søndag? Forstået sådan at indehaveren ønsker at søge for alle 3 måneder nu, men fastlægge at der arbejdes lørdag-søndag i hele perioden.  Eksempel 2. En virksomhed har fire ansatte. Man ønsker at hjemsende tre, men vil kalde dem på arbejde hver mandag og hver anden onsdag. Er det muligt?  Disse 2 eksempler svarer konkret til, at ordningen giver mulighed for at hjemsende fuldtidspersonale på deltid, og så modtage kompensation for de hjemsendte dage. | Virksomheder, som allerede ved ansøgningstidspunkt ved, at de får behov for medarbejderen inden for denne periode, skal ved ansøgningstidspunkt angive, hvor mange dage de planlægger at genindkalde medarbejderen i perioden.  Kompensationsbeløbet og overholdelse af ordningens kriterier vedr. 30%/50 ansatte vil blive beregnet på baggrund af den angivne periode, ekskl. antal dage, som virksomheden har angivet, at de forventer at genindkalde medarbejderen. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Genindkald i hjemsendelsesperioden  Af vejledningen på virksomhedsguiden fremgår det, at virksomheder skal indtaste antal dage de enkelte medarbejdere forventes at blive genindkaldt i hjemsendelsesperioden.  Kan man hjemsende i således, at 33% er hjemsendt i første måned, andre 33% er hjemsendt i anden måned og de sidste 33% hjemsendes i tredje måned, såfremt virksomheden ved ansøgning angiver 20 dage som genindkaldt ud for hver enkelt medarbejder? | Det er muligt at indtaste en konkret periode for hver enkelt medarbejder. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Lønkompensation vejledning virker for mange virksomheder og rådgivere selvmodsigende.  På den ene side oplyses ret præcist, at det ikke er muligt at lave jobrotation, hvor medarbejderne skiftes til at være i ordningen. Samtidigt giver vejledningen opskriften på netop en løsning, hvor medarbejderne skiftes.  Sat på spidsen står der vel, at 20 medarbejdere ikke må dele 10 jobs a 20 dage = 200 dage. Men der må gerne ansøges for 20 medarbejdere om 20 dage, hvor der samtidig fratrækkes 10 forventede arbejdsdage. D.v.s. 20 \* 20 = 400 fratrukket (20 \* 10) = 200 dage. Eller 400-200=200. På den enkelte medarbejder / på CPR-niveau er forskellen om der ansøges om 10 dage eller 20 dage – 10 dage.  Hvis nedenstående er korrekt læst, har det skabt en unødvendig usikkerhed, der har spredt sig – til både ansøgende virksomheder og deres rådgivere. Usikkerheden vil/kan koste jobs, hvis der ikke kommer en meget hurtig afklaring – inden påske, fordi mange virksomhederne står i en presset situation, hvor man ikke tør løbe en risiko. Så det er ikke kun talgymnastik.  Hvis ovenstående er korrekt forstået melder spørgsmålet sig, om hvordan man tæller antal deltagende ansatte i relation til 30% kravet – hoveder eller timer. Et aktuelt eksempel:  Vil denne ordning kunne godkendes:  Virksomheden har f.eks. 84 ansatte.  14 timelønnede hjemsendes med fuld lønkompensation  19 funktionærer hjemsendes. Det er på ansøgningstidspunktet kendt, at disse vil blive kaldt tilbage på arbejde i 50% af hjemsendelsesperioden ud fra et fast lagt skema.  Beregningsmetode 1:  Dvs. der deltager 33 ud af 84 medarbejdere eller 39%. Dvs. over de 30%.  Beregningsmetode 2:  Eller omregnet til fuld norm. tid i perioden: 14 + 0,5\*19 = 24 ud 84 eller 28% dvs. under de 30%  ---  Opdatering fra spørger 2/4  Det kunne tyde på, at det er beregningsmetode 1, der skal anvendes – når det er ok at genindkalde til under 30% af timer. Men igen 2 formuleringer, der kan tolkes i hver sin retning. Måske styrelsen kunne kommet med et grænseeksempel?  Virksomheden har 10 medarbejdere. 3 hjemsendes med løn. Virksomheden opfylder dermed 30% kravet og er omfattet af ordningen.    Eks. 1  Man finder undervejs ud af, at af medarbejder skal på arbejde 1 time på grund af særlige kompetencer. Jeg læser, at en dag fratrækkes – men at virksomheden bliver i ordningen og får kompensation for resten, bortset fra en dag.    Eks. 2  Nu ved man allerede samtidigt med ansøgningen, at en medarbejder vil blive kaldt på arbejde 1 time. For den ene medarbejder søger man for hele perioden – og trækkes for en dag. Samlet set er virksomheden på ansøgningstidspunktet ud fra en gennemsnitsbetragtning under 30% den ene dag – men på 30% ud fra antal berørte medarbejdere. Falder virksomheden ud af ordningen?    Hvis JA og virksomheden falder ud af ordningen, opfyldes ordningen igen, hvis der søges for 4 medarbejdere, hvor en medarbejder tilbagekaldes samtidigt med ansøgningen alle dage bortset fra 1 dag? | Hvis du i en periode genindkalder medarbejdere til arbejde, skal du kun tilbagebetale kompensation for de dage (hele dage), medarbejderne er kaldt tilbage på arbejde. Du modtager fortsat kompensation for de medarbejdere, der fortsat er hjemsendte.  Virksomheder, som allerede på ansøgningstidspunktet ved, at de får behov for medarbejderen inden for hjemsendelsesperioden, kan ved ansøgningstidspunkt angive, hvor mange dage de planlægger at genindkalde medarbejderen i perioden.  Hvis genindkaldelsen fører til, at du falder under kriteriet om hjemsendelse af 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte i gennemsnit over den periode, som du søger lønkompensation for, kan du blive bedt om at dokumentere behovet for at genindkalde dine medarbejdere.  Eksempel 1:  En medarbejder hjemsendes i 12 uger, men der er brug for at medarbejderen arbejder hver 2. tirsdag (dvs. 6 tirsdage i alt).  Når virksomheden søger om lønkompensation angives den samlede periode på de 12 uger. I samme forbindelse angives det, at virksomheden forventer at indkalde medarbejderen 6 dage inden for den samme periode.  Hvis virksomheden indkalder medarbejderen flere dage end angivet, skal en del af kompensationsbeløbet tilbagebetales. Herefter udbetales lønkompensation for 12 uger minus 6 dage.    Eksempel 2:  En medarbejder hjemsendes i 12 uger med lønkompensation. Virksomheden ansøger om lønkompensation for perioden (fra dato til dato) og får udbetalt lønkompensation for 12 uger.  Efter 8 uger vurderer virksomheden, at der er brug for medarbejderen i virksomheden og kalder medarbejderen på arbejde.  Virksomheden har modtaget kompensation for 12 uger og skal derfor tilbagebetale kompensationen for de 4 uger, hvor medarbejderen er tilbagekaldt på arbejdet.  Du skal dog stadig efterleve kravet om at minimum 30 % af medarbejderne er hjemsendt, udregnet som et gennemsnit over den periode, du modtager kompensation.  Ligeledes kan du blive bedt om at dokumentere behovet for at genindkalde dine medarbejdere, hvis genindkaldelsen fører til, at du falder under kriteriet om hjemsendelse af 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte.  Fra virksomhedsguiden.dk  **Skal jeg tilbagebetale kompensationen for hele den ansøgte periode, hvis jeg genindkalder nogen af de hjemsendte medarbejdere midt i perioden?**  *26.3.2020 Skal din virksomhed varsle afskedigelser? | Virksomhedsguiden.dk*  Svar fra Erhvervsstyrelsen :  Nej, hvis du under en periode genindkalder medarbejdere til arbejde, skal du kun tilbagebetale kompensation for disse dage (hele dage). Du modtager fortsat kompensation for de medarbejdere, der er hjemsendte, samt når du hjemsender genindkaldet medarbejdere igen.  Virksomheder, som allerede ved ansøgningstidspunkt ved, at de får behov for medarbejderen inden for hjemsendelsesperioden, kan ved ansøgningstidspunkt angive, hvor mange dage de planlægger at genindkalde medarbejderen i perioden. Kompensationsbeløbet vil blive beregnet på baggrund af den angivne periode, ekskl. de dage, som virksomheden har angivet, at de forventer at genindkalde medarbejderen.  Det er ikke muligt for to medarbejdere at skiftes om en plads i ordningen, da du skal indrapportere medarbejdernes CPR-numre og ikke det samlede antal. Du har mulighed for at fastsætte én, sammenhængende periode for hver af de medarbejdere, du forventer at hjemsende. Det er således ikke et krav, at der indrapporteres samme periode for alle berørte medarbejdere.  Svar fra Erhvervsstyrelsen:  Det er muligt at lade flere medarbejdere være omfattet, som fx skiftevis er på arbejde og hjemkaldt.  Ligeledes har virksomheden i ansøgningen mulighed for at angive et antal dage, hvor medarbejderen bliver genindkaldt. Virksomheden kan selv placere disse dage i hjemsendelsesperioden.  I begge tilfælde er det vigtigt, at virksomheden lever op til kriteriet for antal, der skal hjemsendes.  Det er et krav, at der søges lønkompensation for alle omfattede medarbejdere, da de registreres på deres CPR-numre og er omfattet af kravet om at afholde ferie ifm. hjemsendelse.  I hjemsendelsesperioden har virksomheden yderligere mulighed for at genindkalde medarbejdere, selv om det ikke var en del af ansøgningen. Virksomheden vil skulle tilbagebetale kompensation for disse dage. Såfremt denne genindkaldelse fører til, at virksomheden falder under grænseværdien på 30%/50, kan virksomheden blive anmodet om at dokumentere behov for genindkaldelse. | Erhvervsstyrelsen  Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  6. april 2020  29. april 2020 |
| Hvilken retsstilling har lønmodtagere, hvis virksomheden vil udlåne deres arbejdskraft, herunder om ansættelsesbevisloven, overenskomster, arbejdsbeskrivelse, arbejdstider, goder, afstand til arbejdet og den nuværende løn bevares?  Har lønmodtageren eventuelt mulighed for at nægte at lade sig udlåne, og hvilke konsekvenser har det? | Hvis der ikke i det konkrete ansættelsesforhold er hjemmel til at udlåne lønmodtageren, fx via kollektiv overenskomst, vil lønmodtageren kunne modsætte sig at blive udlånt. Det vil følge af overenskomst eller aftale, hvad der gælder ved udlån. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/19/svar/1644377/2166740.pdf> | 23. marts 2020 |
| Af vejledningen på virksomhedsguiden fremgår det, at medarbejdere kan genindkaldes på arbejde i hjemsendelsesperioden og herefter hjemsendes igen, hvorved lønkompensationen reduceres for de hele arbejdsdage, som medarbejderen har været genindkaldt. Kan det bekræftes, at der ikke er krav om, hvilken type opgaver medarbejderen skal udføre på jobbet? Har det en betydning, hvorvidt opgaven kan udskydes til efter lønkompensationsordningen? En bogholder vil nødvendigvis skulle foretage en lønindberetning i vedkommendes hjemsendelsesperiode for, at virksomheden opfylder en af de øvrige betingelser i ordningen, nemlig, at medarbejderne får løn. | Virksomheden kan blive anmodet om at dokumentere behovet for genindkalde medarbejdere, såfremt genindkaldelsen fører til, at virksomheden ikke længere overholder kriteriet for 30%/50 ansatte.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Er der krav til hvilke typer arbejdsopgaver en genindkaldt medarbejder skal udføre?  Erhvervsstyrelsen:  Nej, der er ikke krav til, hvilke typer arbejdsopgaver en genindkaldt medarbejder skal udføre. Det kan dog supplerende oplyses, at såfremt en medarbejder bliver genindkaldt og løser sine arbejdsopgaver på eks. to timer, vil der stadig bliver fratrukket en hel arbejdsdag i lønkompensationsordningen. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Kan en arbejdsgiver udlåne en ansat under hjemsendelsesperioden? | Lønmodtagere, som omfattes af ordningen, hjemsendes og kan ikke udlånes i perioden. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/19/svar/1644377/2166740.pdf> | 23. marts 2020 |
| Gælder ordningen også for vikarbureauer? | Vikarbureauer kan søge lønkompensation i overensstemmelse med ordningen, og hvis vikarbureauer i øvrigt opfylder betingelserne herfor kan de modtage lønkompensation for hjemsendte vikarer. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/23/svar/1644376/2166738.pdf> | 23. marts 2020 |
| Kan en virksomhed, der har hyret vikarer, medtælle disse i forhold til at berettige til lønkompensation? | Virksomheder, der bruger vikarer fra vikarbureauer kan ikke hjemsende vikarer og derved opnå lønkompensation, da virksomhederne ikke er arbejdsgivere for disse vikarer. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/23/svar/1644376/2166738.pdf> | 23. marts 2020: |
| Er det muligt at skifte for virksomheden mellem hvilke ansatte, som er hjemsendt?” | Ja, det er muligt.  Virksomhederne kan som udgangspunkt søge om lønkompensation én gang i perioden 9. marts til 9. juni.  Virksomhederne har mulighed for at fastsætte én, sammenhængende periode for hver af de konkrete medarbejdere, som virksomheden forventer at hjemsende. Det er således ikke et krav, at der indrapporteres samme periode for alle berørte medarbejdere.  Medarbejderrotation vil være muligt inden for ordningen under nærmere fastsatte betingelser. Det er dog ikke muligt for to medarbejdere at skiftes om en plads i ordningen, da virksomheden indrapporterer medarbejderes CPR-numre og ikke det samlede antal. Hvis der opstår særlige behov – eksempelvis hvis en virksomhed modtager nye ordrer, som den ikke forventede – kan hjemsendte medarbejdere omfattet af lønkompensation tilbagekaldes til arbejdet i en periode.  I den efterfølgende kontrol skal virksomheden tilbagebetale lønkompensation for den periode, hvor de pågældende medarbejdere var tilbagekaldt på arbejde. Ved behov for yderligere hjemsendelser end først ansøgt om, kan der søges igen. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/25/svar/1644662/2167138.pdf> | 23. marts 2020 |
| Er det muligt at rotere en hjemsendelse mellem to ansatte? | Nej. Medarbejderrotation vil være muligt inden for ordningen under nærmere fastsatte betingelser. Det er dog ikke muligt for to medarbejdere at skiftes om en plads i ordningen, da virksomheden indrapporterer medarbejderes CPR-numre og ikke det samlede antal. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/25/svar/1644662/2167138.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvis man hurtigt søger lønkompensation for alle 3 måneder, og det så senere viser sig, at man ikke opfylder 30% grænsen for hele perioden, skal man vel tilbagebetale hele kompensationen?    Men hvad nu hvis man opfylder 30% grænsen de første 1,5 måned, men har søgt for alle 3 måneder og ikke opfylder grænsen i alle 3 måneder, kan man så beholde kompensationen for de første 1,5 måned?    Det er ikke tilladt at foretage delansøgninger, men virksomheden skal ikke søge for hele perioden der ønskes Lønkomp. for. Men virksomheden kan supplere sin ansøgning senere, hvis der er behov for yderligere hjemsendelser.    Den umiddelbare praktiske logik må derfor være kun at søge for en begrænset periode og så supplerede med yderligere ansøgning, hvis virksomheden er i tvivl, eller? | Virksomheden skal ved ansøgning dokumentere, at de opfylder kriterierne for at modtage lønkompensation samlet set i hele den ansøgte periode.    Virksomheden kan fremsende en supplerende ansøgning, såfremt den ønsker at hjemsende yderligere medarbejdere.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Betyder det, at der kan/skal ske en tilbagebetaling af den periode, hvor 30%´s kravet VAR overholdt?  Erhvervsstyrelsen:  Såfremt virksomheden falder under de 30% vil de blive bedt om at dokumentere behovet for de genindkaldte medarbejdere. Er dokumentationen plausibel og tilfredsstillende, vil der som udgangspunkt kun blive stillet krav om tilbagebetaling af den del af kompensationen der vedrører de dage hvor der er genindkaldt, og kun for de genindkaldte medarbejdere. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 8. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| 3. Hvem er omfattet at 30 pct.-reglen / hvordan overholdes kravet? | | | |
| En virksomhed opfylder betingelserne for at anvende lønkompensationsordningen. De har 15 ansatte, hvoraf 5 er hjemsendt, herunder en administrativ ansat, som står for lønindberetning. Vedkommende bliver genindkaldt 1 dag pr. måned, men ellers er der ingen ændringer i forhold til hjemsendte. De 3 x 1 dag, hvor den administrative person er genindkaldt, vil medføre, at på de 3 dage isoleret set kun er 4 hjemsendte svarende til 26,7% - vil dette medføre, at virksomheden ikke kan gøre brug af lønkompensationsordningen for hele perioden? | Kriteriet vedr. 30%/50 ansatte er et gennemsnit for hele perioden.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Vil det, i det beskrevne tilfælde, således betyde, at alt modtaget kompensation skal tilbagebetales?  Erhvervsstyrelsen:  Generelt gælder det, at virksomheden vil blive bedt om at dokumentere hvilke uforudset hændelser der har dannet baggrund for at de er faldet under de 30%.  Godtages dette vil virksomheden kun skulle betale kompensation tilbage for de dage, hvor medarbejderne er genindkaldt på arbejde og kun for de genindkaldte medarbejdere. Finder Erhvervsstyrelsen ikke at dokumentation er tilstrækkelig og plausibel kan virksomheden blive bedt om at tilbagebetale hele lønkompensationen. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| En virksomhed opfylder betingelserne for at anvende lønkompensationsordningen. De har 15 ansatte og har hjemsendt 5 medarbejdere og opfylder således betingelse om 30% hjemsendte. Den 1. april skal en ny medarbejder tiltræde (kontrakt underskrevet før 1. marts). Vil en tiltrædelse af ny medarbejder i perioden, hvor kompensationsordningen løber, medføre, at virksomheden skal sende en yderligere hjem for fortsat at opfylde minimumsgrænsen på 30% eller er det alene ved første hjemsendelse, at grænsen på 30% skal være opfyldt? | Kriteriet vedr. 30%/50 ansatte er et gennemsnit for hele perioden.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Vil det, i det beskrevne tilfælde, således betyde, at alt modtaget kompensation skal tilbagebetales?  Erhvervsstyrelsen:  Erhvervsstyrelsen vurderer på ansøgningstidspunktet, om 30 pct. kravet er opfyldt. I dette tilfælde vil virksomheden allerede på ansøgningstidspunktet ikke opfylde kravet om de 30 pct., fordi den pågældende medarbejder nr. 16 er ansat (har underskrevet kontrakt før 1. marts). Krav om 30 pct. hjemsendte medarbejdere gælder beregnet som et gennemsnit over hele kompensationsperioden. I dette tilfælde vurderes det ikke at være plausibelt, at virksomheden ikke kunne have forudset, at den ville falde under 30 pct.-kravet, og kompensationen vil derfor i udgangspunktet skulle tilbagebetales fuldt. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| En virksomhed opfylder betingelserne for at anvende lønkompensationsordningen. Virksomheden har pr. i dag 17 ansatte. 1 er på barsel, 1 er på sygeorlov, og 2 er timelønnede piccoliner, som er stoppet med at arbejde (de kommer ikke tilbage til virksomheden), da kontoret er lukket, og endelig stopper der 1 den 31.3 som følge af en tidligere opsigelse fra før Coronakrisen. Virksomheden overvejer at hjemsende 5 personer. Kan det bekræftes, at det er 5/14, som skal danne grundlag for beregning af minimumsgrænse for 30%? | Kriteriet vedr. 30%/50 ansatte er et gennemsnit for hele perioden.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Vil det, i det beskrevne tilfælde, således betyde, at alt modtaget kompensation skal tilbagebetales?  Erhvervsstyrelsen  Nej, opsagte medarbejdere tæller med i medarbejderstaben på samme vis som sygemeldte og medarbejdere på barsel. Opsagte medarbejdere kan dog ikke hjemsendes og ligeledes kan der ikke søges kompensation for medarbejdere der er på anden offentlig støtte f.eks. barsel og sygedagpenge.  Opgørelsen bør derfor være som følger: Medarbejderstab: 17 ansatte minus 1 medarbejder der stopper = 16. Der søges for 5 hjemsendte medarbejdere = 5/16. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Kan man opsige nogle medarbejder i perioden efter 9. marts, og så søge om lønkompensation for de resterende medarbejdere pr. eksempelvis 1. april og beregne antal hjemsendte efter hvor mange der er ansat pr. 1. april eller beregnes det pr. antal medarbejdere i hele kompensationsperioden uagtet man ikke søger for hele perioden? | Medarbejderstab er alle personer, som er tilknyttet virksomheden på ansøgningstidspunkt, herunder ledelsen, varslede medarbejdere, personer i opsigelsesperiode mv.  FSR – danske revisorer med opfølgende spørgsmål:  Betyder det at ejerledere/hovedaktionærer med en ansættelseskontakt er omfattet?  Erhvervsstyrelsen:  Alle personer, der er omfattet af bestyrelses- og direktionsansvar, er ikke omfattet af Lønkompensationsordningen, idet de ikke er at anse som lønmodtagere.  Jf. bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 er ejere med en ejerandel på 25% eller derover, ikke at betragte som en lønmodtager.  FSR – danske revisorer med opfølgende spørgsmål:  Personer, der er omfattet af bestyrelses- og direktionsansvar, er ikke omfattet af Lønkompensationsordningen og de indgår derfor IKKE som en del af medarbejderstaben i beregningen af 30 pct-kravet. Korrekt? | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer | 1. april 2020  u/dato  9. juni 2020  10. juni 2020 |
| En virksomhed skal enten afskedige de 15 ved arbejdsfordeling hjemsendte timelønnede, når de kommer tilbage efter påske sammen med en del af funktionærerne eller vælge at søge lønkompensationsordningen. Der er 80 ansatte. Der ønskes svar på:  • 15 timelønnede hjemsendes med fuld lønkompensation  • 20 funktionærer hjemsendes enten 3 dage om ugen eller hver anden uge – og der søges lønkompensation for dem i de dage, de er hjemme – efter et helt fastlagt skema svarende i alt til 10 fuldtidsansatte.  I alt vil der være 25 ansatte svarende til 31,25%.  Vil virksomheden kunne være med i ordningen for midlertidig lønkompensation / opfylde 30% kravet både ved indmeldelse og i perioden fra 14/4 – 9/6? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelse  Hjemsendelseskravet opgøres som et gennemsnit for hele hjemsendelsesperioden.  Umiddelbart virker det beskrevne eksempel til at opfylde kravet om 30 %. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| Der er fortsat uklarheder i, hvad der skal medtælles i medarbejderstaben, når de 30% skal beregnes.  • Hvordan skal deres 25% grænse for ejere forstås?  \* Ferieloven siger fx at man ikke er lønmodtager hvis man ejer 10% og sidder i bestyrelsen…?!  \* Det er i øvrigt en konkret vurdering, og ikke en fast %-grænse  \* Har ERST tilsidesat den alm. definition af ”lønmodtager” ved brug af Lønkompensationsordningen?  • Hvordan medregnes allerede opsagte ved beregning af 30%?  \* De kan ikke hjemsendes og kan derfor ikke regnes med i ”tælleren”. Men så længe de ikke er fratrådte, skal de vel fortsat regnes med i ”nævneren”/antallet af medarbejdere? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Der tages udgangspunkt i reelle ejere som opgjort i CVR-registeret. Ved ejerandele på 25 % eller derudover er det som udgangspunkt ikke muligt at blive omfattet af lønkompensation  Medarbejderstaben udgør alle ansatte med en kontraktuel tilknytning til virksomheden. Der tages udgangspunkt i antal ansatte opgjort i CVR. Herfra fratrækkes  • virksomhedsejer med A-indkomst fra virksomhed,  • daglig ledelse, som ikke kan hjemsendes fx adm. direktører  • Løsarbejdere    Varslede og afskedigede medarbejdere er en del af medarbejderstaben i opsigelsesperioden, men kan ikke hjemsendes, da det strider imod ordningens formål. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| Hvordan tæller en hovedaktionær (ejerleder) med / eller ikke med? | Virksomhedsejere tælles ikke med i medarbejderstaben, når der søges om lønkompensation. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020 |
| Tæller hovedaktionæren med i nævneren når der beregnes 30% af de ansatte efter lønkompensationsordningen? | Virksomhedsejere tæller ikke med i opgørelsen af medarbejderstaben. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| 30% kravet skal opfyldes som et gennemsnit i ansøgningsperioden, men vi er i tvivl om, om ansøgningsperiodens slutdato kan variere i forhold til den periode, der blev ansøgt om, når 30%-kravet skal opgøres, således at man kan modtage kompensation for den del af ansøgningsperioden, hvor 30%-kravet er opfyldt, uanset længden af den oprindelige ansøgningsperiode, der blev ansøgt kompensation for.  Eksempel:  Virksomheden har 25 ansatte og ansøger den 30/3 2020 om kompensation for, at der hjemsendes 10 ansatte i perioden 1/4 – 1/6 2020 eksklusive egen ferie. Der forventes således en hjemsendelsesprocent på 40% i ansøgningsperioden 1/4 - 1/6 på ansøgningstidspunktet. Den 1/5 er efterspørgslen steget så meget, at virksomheden kalder 6 medarbejdere på arbejde, og har således kun hjemsendt 4 medarbejdere for den resterende periode 1/5 – 1/6 2020. Hvordan opgøres kompensationen i dette tilfælde:  1) Fuld kompensation for perioden 1/4 – 1/6, da der på ansøgningstidspunktet forventes mere end 30% hjemsendt.  2) Ingen kompensation for perioden 1/4 – 1/6, da gennemsnittet kun er 28% for den oprindelige ansøgningsperiode, og dermed under 30%.  3) Fuld kompensation for perioden 1/4 – 30/4, da denne del af ansøgningsperioden opfylder 30% kravet fuldt ud.  4) Fuld kompensation for perioden 1/4 og frem til og med datoen, hvor 30%-kravet er opfyldt.  5) Noget helt andet. | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Kompensation opgøres jf. svar 1 - Virksomheden skal i ansøgningen redegøre for, at den lever op til kravet om 30%/50 set som et gennemsnit for hele perioden. Dvs. virksomheden kan i en periode sende færre end 30 % hjem, såfremt den i andre perioder sender minimum tilsvarende flere hjem.  Såfremt virksomheden efter ansøgning genindkalder medarbejdere og falder under 30 %, vil det som udgangspunkt kun skulle betale kompensation tilbage for de dage, hvor medarbejderne er genindkaldt på arbejde.  Virksomheden vil dog blive bedt om at dokumentere behov for genindkaldelse. | Erhvervsstyrelsen | 6. april 2020  29. april 2020 |
| Kan det bekræftes, at løsarbejdere ikke tæller med i beregningen? | Løsarbejdere skal ikke medregnes i medarbejderstab, da de ikke har fast tilknytning til virksomheden. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020 |
| En virksomhed har tilknyttet 30 chauffører i en ordning, hvor virksomheden udlægger en tur i en portal for chaufførerne, og chaufførerne herefter byder ind på den enkelte opgave. Chaufførerne har ikke nogen fast vagtplan, men arbejder alene, når de selv har påtaget sig en opgave. Der er udarbejdet en aftale mellem chaufføren og virksomheden, men der er ikke en aftale omkring forventet timeantal den enkelte chauffør skal arbejde. Herudover, så har virksomheden 3 funktionæransætte. Grundet corona-situationen, så er der ingen udbudte ture til chaufførerne og de har derfor pt. en løn på kr. 0. Dette medfører, at der ingen arbejdsopgaver er for de 3 funktionæransatte, hvorfor de hjemsendes. Virksomheden opfylder betingelserne for, at funktionærerne er fyringstruet.  Kan det bekræftes, at chaufførerne ikke skal medregnes i antal ansatte, når det skal vurderes på, hvorvidt minimumsgrænsen på 30% er opfyldt? Chaufførerne vil her være at betragte som løsarbejdere. | Hvis chaufførerne er løsarbejder, tæller de ikke med i virksomhedens opgørelse af medarbejderstaben.  Hvis chaufførerne er ansat på de såkaldte 0-timers kontrakter, vil de indgå i virksomhedens opgørelse af medarbejderstaben. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Et vikarbureau vil gerne benytte lønkompensationsordningen. De har 20 medarbejder i administrationen og 200 vikarer ansat. Virksomheden ønsker at sende 30 procent af medarbejderne i administrationen hjem. Overholder de kravet om hjemsendelse eller tæller de 200 vikarer med i medarbejderstaben? | Såfremt de 200 vikarer er kontraktuelt tilknyttet virksomheden, tælles de med. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| En virksomhed har i januar 2020 indgået ansættelseskontrakter med 50 sæsonarbejdere. Dvs. de er ansat før d. 9. marts 2020, jf. bekendtgørelsen  Af kontrakterne fremgår det tydeligt, at tiltrædelsen er pr. 1. maj, altså tiltrådt efter d. 9. marts 2020.  Virksomheden vil nu søge lønkompensation i april.  Skal disse sæsonmedarbejdere tælle med i antal ansatte når man søger kompensationen i april eller først ved tiltrædelsen pr. 1 maj 2020? Eller skal de ikke tælle med og indgår ikke i lønkompensationsordningen, da de ikke er tiltrådt før d. 9. marts 2020? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Det er ansættelsestidspunktet der er afgørende. Da sæsonarbejderne er ansat før d. 9. marts 2020, er de omfattet af ordningen. De indtræder dog ikke i ordningen før tiltrædelsestidspunktet, dvs. de skal medregnes i dette tilfælde pr. 1 maj og indgår som en del af 30 pct-kravet / 50 personer og kan hjemsendes pr. første dag de er tiltrådt. | Erhvervsstyrelsen | 17. april 2020  9. juni 2020 |
| En virksomhed, som driver et zoologisk anlæg har søgt lønkompensation for hjemsendte medarbejdere. Virksomheden har ligeledes søgt kompensation for faste omkostninger på den særlige zoo-ordning, hvor der kan søges kompensation for lønninger til nødberedskab. Kan erhvervsstyrelsen bekræfte, at de medarbejdere, som indgår nødberedskab jf. ordning for faste omkostninger, ikke anses for en del af medarbejderstaben i lønkompensationsordningen?  Eksempel: Virksomheden har i alt 60 ansatte, hvoraf 20 ansatte indgår i nødberedskab – medarbejderstaben er derfor 40 ansatte ifht. lønkompensationsordningen. Virksomheden hjemsender 15 medarbejdere og har derved hjemsendt 37,5% (15 hjemsendte / 40 i medarbejderstab). | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Der kan søges om lønkompensation for alle medarbejdere med fast kontraktuel tilknytning til virksomheden og de kan derfor tælles med i medarbejderstaben.  Medarbejdere der indgår som en del af nødberedskab tæller også med i medarbejderstaben i lønkompensationsordningen, herunder ift beregning af indgangskriteriet for antal hjemsendte.  Virksomheden kan dog, såfremt der er behov for nødberedskab, søge om kompensation i ordningen for faste omkostninger. | Erhvervsstyrelsen | 2. maj 2020  9. juni 2020 |
| 4. Hvilke medarbejdere er omfattet / ikke omfattet | | | |
| Hvor mange ansatte skal en virksomhed have for at være omfattet af ordningen? Er en medhjælpende ægtefælle medtalt i antallet af ansatte. | En virksomhed med ejeren og én ansat vil kunne opfylde kravet om, at minimum 30 pct. af virksomhedens ansatte skal være hjemsendt, for at kunne være omfattet af ordningen.  Hvorvidt en ægtefælle vil kunne tælle med, afhænger blandt andet af, om ægtefællen anses for ansat i virksomheden eller som medhjælpende ægtefælle. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/22/svar/1644364/2166714.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvem indgår i medarbejderstaben?  De 2 som ejer 24, 98% kan der ud fra vejledningen ikke søges lønkompensation til, men de kan heller ikke gøre brug af ordningen for omsætningstab (selvstændigordning). Dette eksempel kan ses i mange udgaver, hvor en direktør/ansat ejer mellem 10% og 25%, og ud fra nuværende vejledning falder de ikke ind under nogen ordninger.  Der er tale om et aktieselskab, med 4 ejere. 1 ejer med 25,06% og 3 ejere med 24,98%. Selskabet har en bestyrelse, bestående af de 4 ejere, hvor ejeren med 25,06% er formand. En af ejerne med 24,98% er direktør.  Tegningsregel er den samlede direktion og et bestyrelsesmedlem.  Selskabet har 4 ansatte, hvor de 3 er hjemsendt. 2 af de ansatte (1 af dem er hjemsendt) er almindelige lønmodtagere, og giver ikke nogen problemer. De sidste 2 ansatte er henholdsvis direktøren og et af bestyrelsesmedlemmerne (begge ejer 24,98%).  Ud fra virksomhedsguidens vejledning ”Hvem indgår i min medarbejderstab”, bliver virksomhedsejere defineret som ejere af min. 25% af virksomheden. I denne virksomhed, kun bestyrelsesformanden, som ikke er ansat i selskabet. Samtidig nævnes at man ikke kan søge kompensation for ”øverste chef”.  I samme vejledning under ”Hvornår betragtes man som ansat lønmodtager”, fremgår af man skal kunne sige ja til en række spørgsmål for at være lønmodtager. Et af disse spørgsmål er ”er medarbejderen ikke en del af virksomhedens ledelse?”  I det konkrete selskab er der 2 personer som er uafklaret om de kan omfattes af ordningen for lønkompensation.  • Direktør, og ejer af 24,98%:  o Ud fra det nyeste vejledning er dette ikke en virksomhedsejer (under 25%)  o Måske ikke øverste chef. Bestyrelsen er over direktøren, men direktører er også medlem af den 4 mand store bestyrelse (ikke formand)  o Stadig en del af ledelsen (jf. Hvornår betragtes man som ansat lønmodtager).  • Bestyrelsesmedlem, ansat og ejer af 24,98%:  o Ud fra det nyeste vejledning er dette ikke en virksomhedsejer (under 25%)  o Måske ikke øverste chef, selvom personen er medlem af den 4 mand store bestyrelse (ikke formand)  o Stadig en del af ledelsen (jf. Hvornår betragtes man som ansat lønmodtager).  For begge personer foreligger der ansættelseskontrakter, med opsigelsesmuligheder. Direktør er med 6 måneders varsel (for begge parter), og kan forlænges med op til 12 måneders varsel med 1 måned pr. år direktøren er ansat. Bestyrelsesmedlemmet har opsigelse med henvisning til funktionærlovens regler. | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Der tages udgangspunkt i reelle ejere som opgjort i CVR-registeret med minimum 25 % ejerandel. Ejerandele på 24,98 % er således ikke udelukket fra at modtage lønkompensation.  Om direktøren er lønmodtager, beror på en konkret vurdering af dennes ansættelsesforhold, som virksomheden foretager ifm. ansøgning. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| Pt. er meldingen at man godt kan taster hovedaktionærs cpr-nr. ind og at det ikke bliver afvist på ansøgningstidspunktet, men det vil det så i kontrolfasen? | Virksomhedsejere vil blive frasorteret, inden ansøgningen kan godkendes. | Erhvervsstyrelsen | 2. april 2020 |
| Er der en nedre grænse for hvor lidt timer en timelønnet kan have uden at blive omfattet af kategorien løsarbejder, eller er der andre objektive som subjektive betingelser der skal være opfyldt? | Det er kontraktform, der er afgørende. Derfor opfattes de såkaldte 0-timers ansatte som en del af medarbejderstaben.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Betyder det at der ikke er en nedre grænse er for antallet af timer for en kontraktuel ansat timelønnet?  Erhvervsstyrelsen:  Der er ingen nedre grænse for timeantallet medarbejdere der er omfattet af ordningen. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Er fleksjobbere med i ordningen?  Kan de medtælles, og hvordan er fleksjobbere efter gammel ordning stillet da virksomheden modtager refusionen?” | Fleksjobbere er omfattet af lønkompensationsordningen. Virksomhedens kompensationsgrundlag er fleksjobberens gennemsnitlige månedsløn.  For så vidt angår fleksjob, hvor virksomheden modtager tilskud efter gammel ordning, kan virksomheden vælge, om de vil fortsætte som hidtil, eller lade medarbejderen omfatte af lønkompensationsordningen. Der kan ikke modtages dobbelttilskud. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/24/svar/1644368/2166722.pdf> | 23. marts 2020 |
| Medarbejdere med delvis lønrefusion fra det offentlige  Der kan ikke udbetales lønkomp. for ansatte hvis lønnen på anden måde er godtgjort fx ved offentlige refusioner, tilskud mv.  Hvis en medarbejder er ansat med delvist løntilskud, kan virksomheden søge om refusion for den del af lønnen som virksomheden selv afholder? | Nej – der kan ikke opnås både offentlig refusion og lønkompensation for samme periode. Såfremt refusionen i den pågældende periode bortfalder, kan der søges lønkompensation | Erhvervsstyrelsen | 2. april 2020 |
| Hvordan er studerende med bijob stillet ift. denne ordning? | Studerende, som er i et bestående ansættelsesforhold, kan blive omfattet af lønkompensationsordningen | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/17/svar/1644366/2166718.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvordan påvirker ordningen lærlinge og elever, fordi disse ikke kan opsiges, og hvorvidt de er omfattet af ordningen og i så fald om deres uddannelse forlænges svarende til hjemsendelsen? | Det er aftalt med FH og DA, at lærlinge/elever omfattes af muligheden for hjemsendelse med lønkompensation med følgende supplerende forhold:   * Der kan gives et tilskud pr. lærling/elev til virksomheder, hvis virksomheden er en del af lønkompensationsordningen. Det indebærer bl.a., at virksomheden fastholder og udbetaler løn til mindst 30 pct. eller 50 af sine medarbejdere fremfor at afskedige dem. Medarbejderne hjemsendes, mens virksomhederne delvis kompenseres for lønudgifterne. Virksomheden må ikke afskedige medarbejdere, mens de modtager kompensation. * Tilskuddet fra staten er på 90 pct. af lønnen. Det er en forudsætning at lærlingen/eleven modtager sin normale løn. -Dertil forudsættes det, at virksomhederne ikke kan få lønkompensation i de perioder, hvor eleven/lærlingen er på skolen, idet virksomheden efter gældende regler får refusion fra AUB til dækning af lønudgifter under skoleophold. * Det er en forudsætning, at virksomheden fastholder sit uddannelsesansvar og som udgangspunkt ikke hjemsender lærlingen/eleven i det omfang det er sundhedsmæssigt, driftsmæssigt og uddannelsesmæssigt forsvarligt. * Hjemsendelse af eleven kan dog f.eks. være nødvendigt, hvis de oplæringsansvarlige er hjemsendt, eller produktionen er indstillet. En evt. hjemsendelse fører ikke til forlængelse af den samlede uddannelsestid med mindre dette indstilles af det faglige udvalg. * Hvis eleven er i prøvetid, så suspenderes denne, i perioden hvor virksomheden modtager lønkompensation. Virksomheden skal være omfattet af de øvrige regler for lønkompensationen, herunder krav om, at virksomheden ikke afskediger medarbejdere af økonomiske årsager.   Staten vil finansiere 90 pct. af lønnen for omfattede elever og lærlinge, mens virksomheden vil finansiere den resterende del. Omfattede elever og lærlinge skal afvikle 5 fridage i lønkompensationsperioden på samme vis, som er aftalt for øvrige medarbejdere omfattet af lønkompensationsordningen. Det vil som den øvrige løn-kompensationsmodel være Erhvervsstyrelsen, der administrerer modellen. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/13/svar/1646871/2170689.pdf> | 23. marts 2020 |
| Vil lønnede praktikanter blive sidestillet med elever/lærlinge i lønkompensationsordningen? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Ja, lønnede praktikanter sidestilles med elever/lærlinge.  Dog bemærkes det at trainees og advokatfuldmægtige ikke er at betragte som ansatte under uddannelse hvorfor de indgår på lige vilkår med andre ansatte. | Erhvervsstyrelsen | 21. april 2020  9. juni 2020 |
| 5. Hvilken løn kan der opnås kompensation for? | | | |
| En virksomhed ønsker at benytte lønkompensationsordningen. Virksomheden modtager driftstilskud. Dette driftstilskud dækker både løn og andre ordinære driftsudgifter.  Skal der ved ansøgning om lønkompensation i lønudgiften, der ansøges om kompensation for, fratrækkes en procentvis del af det modtagne driftstilskud, som der via en fordelingsnøgle kan henføres som tilskud til lønudgifter?  Og i givet fald, hvordan / hvor skal virksomheden oplyse om det i ansøgningen om lønkompensation? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Opfølgende spørgsmål fra Erhvervsstyrelsen:  Et enkelt uddybende spørgsmål – er det statslige, regionale eller kommunale tilskud til drift jf. 2, stk. 1, litra a) i bekendtgørelsen om lønkompensation (Bkg. 1116 af 2. juli 2020) eller er det tilskud i henhold til øvrige COVID-kompensationsordninger – eller måske noget helt tredje?  FSR – danske revisorer svar på opfølgende spørgsmål:  Ja, det er driftstilskud i form af statslige, regionale eller kommunale tilskud og ikke kompensation, som spørgsmålet går på.  Svar fra Erhvervsstyrelsen:  Virksomheder, der modtager statslige, regionale eller kommunale tilskud til drift, og som ikke er omfattet af organer inden for den offentlige forvaltning jf. bkg nr. 1116 af 2. juli 2020 om lønkompensation som følge af COVID-19, kan benytte lønkompensationsordningen uden at der skal fratrækkes dele af driftstilskuddet. Driftstilskuddet skal dog være af generel karakter og ikke i bevillingen være afsat særligt til løn. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 13. august 2020  18. august 2020    19. august 2020  25. august 2020 |
| En virksomhed har ansat medarbejdere på minimumskontrakter, dvs. hvor medarbejderne er garanteret et vidst antal timer / minimumsløn. Medarbejderne er ikke løsarbejdere.  Hvilken løn kan virksomheden opnå kompensation for? Skal de angive minimumslønnen jf. kontrakterne eller et gennemsnit af de seneste måneders indkomst.?  Hvis det er et gennemsnit, hvilken periode skal gennemsnittet tages for? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Virksomheden skal angive deres lønudgift til medarbejderens A-indkomst.  Såfremt virksomheden udbetaler medarbejderen minimumsløn, vil det være denne der skal lægges til grund for ansøgningen.  Hvis virksomheden ikke oplyser et beløb, vil kompensationsbeløbet blive beregnet som et gennemsnit af enten de seneste 3 måneder eller de seneste 12 måneders løn (og det højeste gennemsnit vil blive valgt) | Erhvervsstyrelsen | 17. april 2020 [tidligere angivet som 17. marts 2020]  9. juni 2020 |
| 6. Overholdelse af hjemsendelseskravet / ansatte med bijobs | | | |
| En virksomhed har nogle medarbejdere, de gerne vil sende hjem med lønkompensation. Virksomheden ved at nogle af medarbejderne er ansat i andre virksomheder også. Har det nogen indflydelse på virksomhedens mulighed for at søge lønkompensation, at en medarbejder er ansat andre steder også?  Har virksomheden en forpligtelse til at sikre sig, at medarbejderen ikke benytter sin hjemsendelse til at forøge sin arbejdsindsats på sit andet job? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Spørgsmål og svar er indsat på virksomhedsguiden.dk d. 5. maj 2020:  ”Kan jeg søge om kompensation for en medarbejder, hvis medarbejderen har flere jobs?  Ja, du kan godt søge kompensation for en medarbejder, der har flere jobs. Du kan dog kun søge kompensation for din medarbejders normale arbejdstid i din virksomhed.” | FSR – danske revisorer | 17. marts 2020    5. maj 2020 |
| 7. Mulighed for afskedigelser / tilbagetrækning af afskedigelser / udtræde af ordningen | | | |
| Hvis en arbejdsgiver afskediger medarbejdere efter at have benyttet lønkompensationsionsordningen, hvad er sanktionen så for arbejdsgiveren? | Hvis en arbejdsgiver af økonomiske årsager udsteder et afskedigelsesvarsel i den lønkompenserende periode, udtræder arbejdsgiveren, herunder hele virksomheden, automatisk af ordningen, hvorfor arbejdsgiveren ikke længere er berettiget til lønkompensation fra tidspunktet for varslingen.  Arbejdsgiveren vil ikke skulle tilbagebetale for den lønkompenserende periode inden varslingen som konsekvens af en evt. varsling eller fyring. Eventuelt for meget udbetalt lønkompensation vil dog skulle tilbagebetales. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/1/svar/1644353/2166692.pdf> | 23. marts 2020 |
| Kan en arbejdsgiver, der bruger ordningen før 9. juni, varsle opsigelser, der først træder i kraft lige efter 9. juni (fyringer, der er lavet før kompensationen træder i kraft, men hvor den endelige fyringsdato er under kompensationsperioden)? | Lønkompensationsordningen vil gælde fra og med 9. marts til og med 9. juni 2020. Når en arbejdsgiver, der modtager lønkompensation, foretager afskedigelser under den lønkompenserende periode, er konsekvensen, at arbejdsgiveren træder ud af ordningen. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/12/svar/1644359/2166704.pdf> | 23. marts 2020 |
| Kan en arbejdsgiver, varsle opsigelser forinden indtræden i ordningen? | Arbejdsgivere kan godt træde ind i ordningen, selvom de forud for deres indtræden i ordningen har foretaget afskedigelser som følge af økonomiske årsager. Der kan dog ikke ydes lønkompensation til allerede afskedigede medarbejdere, selvom disse fortsat måtte arbejde på virksomheden i deres opsigelsesperiode. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/12/svar/1644359/2166704.pdf> | 23. marts 2020: |
| Kan en arbejdsgiver, varsle opsigelser forinden indtræden i ordningen uanset at det er sket efter ordningen er trådt i kraft? | Det er muligt at varsel og afskedige medarbejdere, inden man ansøger om lønkompensation | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020 |
| Kan en arbejdsgiver, efter at have anvendt lønkompensationsordningen, melde sig ud og dermed afskedige medarbejdere? Og hvad vil sanktionen for arbejdsgiveren være i en sådan situation? | Ja, det er muligt for en arbejdsgiver at træde ud af den lønkompenserende periode, hvis arbejdsgiveren af økonomiske årsager ser sig nødsaget til at foretage afskedigelser på et senere tidspunkt, herunder før det sluttidspunkt, som arbejdsgiveren har søgt om.  Hvis en arbejdsgiver udsteder et afskedigelsesvarsel i den lønkompenserende periode, udtræder arbejdsgiveren, herunder hele virksomheden, automatisk af ordningen, hvorfor arbejdsgiveren ikke længere er berettiget til lønkompensation fra tidspunktet for varslingen.  Der er ingen sanktioner i denne situation. Arbejdsgiveren vil ikke skulle tilbagebetale for den lønkompenserende periode inden varslingen. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/2/svar/1644348/2166682.pdf> | 23. marts 2020 |
| Af virksomhedsguiden printet pr. 1. april 2020 fremgår det, under overskriften ”Kan jeg søge for fx en måned ad gangen og dermed søge 3 gange i løbet af ordningens levetid?”, at virksomheder kun kan søge én gang i 3 måneders perioden 9. marts – 8. juni. Det er alene, hvis virksomheden får behov for at tilføje yderligere hjemsendelser end først antaget, at virksomheden kan indsende en supplerende ansøgning.    På tidspunktet for ansøgning for lønkompensation har virksomheden søgt for hele perioden 9. marts – 8. juni ud fra en overbevisning om, at bl.a. lønkompensationen ville kunne redde virksomheden igennem corona-krisen. Der er søgt helt frem til 8. juni, da ingen på ansøgningstidspunktet kunne gætte på, hvordan corona-situationen udviklede sig. Virksomheden har i god tro ansøgt kompensation for den fulde kompensationsperiode, da virksomheder kun har kunnet ansøge én gang. Virksomheden kan grundet den økonomiske situation se, at de bliver nødt til at afskedige medarbejdere på trods af lønkompensation, da de ser ind i en længerevarende krise. De har derfor læst Beskæftigelsesministerens svar af 23. marts 2020. Beskæftigelsesministerens svar er offentliggjort før lønkompensationsordningen åbnede op for ansøgninger den 1. april 2020. Af beskæftigelsesministerens svar fremgår det, at såfremt en arbejdsgiver af økonomiske årsager udsteder et afskedigelsesvarsel i den lønkompenserende periode, udtræder arbejdsgiveren, herunder hele virksomheden, automatisk af ordningen, hvorfor arbejdsgiveren ikke længere er berettiget til lønkompensation fra tidspunktet for varslingen. Virksomheden vil skulle tilbagebetale allerede udbetalt kompensation for perioden fra dato for opsigelse og frem til 8. juni.    I Erhvervsstyrelsens hotline er det 14. maj 2020 oplyst, at en virksomhed ikke kan udtræde af lønkompensationsordningen før udløb af den periode, som virksomheden har søgt lønkompensation for. Det medfører således, at en virksomhed som afskediger ansatte i perioden 9. marts – 8. juni 2020, som virksomheden har søgt kompensation for, så vil virksomheden miste lønkompensationen for hele den ansøgte periode, og der vil skal ske tilbagebetaling af det fulde udbetalte kompensationsbeløb. Erhvervsstyrelsen har yderligere oplyst, at de ikke kan indestå for beskæftigelsesministerens svar og Erhvervsstyrelsen er af den opfattelse, at svaret ikke er i overensstemmelse med bekendtgørelsen.    Hvordan skal virksomheder agere i forhold til uoverensstemmelsen mellem udmelding fra Erhvervsstyrelse og Beskæftigelsesministeren? Kan Erhvervsstyrelsen bekræfte, at virksomheder kan støtte ret på beskæftigelsesministerens svar? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Virksomheden vil blive bedt om at tilbagebetale lønkompensationen på alle medarbejdere fra den dato der bliver varslet afskedigelser uanset antallet af medarbejdere der bliver varslet for.  Dette følger af BEK nr. 701 af 29/05/2020 §4 stk. 5. Heraf fremgår det, at ret til udbetaling af lønkompensation forudsætter, at virksomheden ikke i den periode, der søges om lønkompensation for, varsler eller foretager afskedigelser begrundet i økonomiske forhold i perioden, der ansøges om lønkompensation for. Varsling eller afskedigelse i kompensationsperioden, jf. 1. pkt., anses for en fuldstændig afbrydelse efter § 3, stk. 6. | Erhvervsstyrelsen | 16. maj 2020  9. juni 2020 |
| En Virksomhed har fyret sine medarbejdere grundet coronakrisen før hjælpepakken om lønkompensationsordningen blev offentliggjort.  Nu vil virksomheden gerne annullere fyringen / genansætte sin tidligere medarbejder med tilbagevirkende kraft, så medarbejderen stilles som om vedkommende ikke var fyret og virksomheden kan hjemsende medarbejderen og opnå lønkompensation.  Er det muligt at annullere / ansætte medarbejdere med tilbagevirkende kraft og modtage lønkompensation for hele kompensationsperioden?  Har det nogen indflydelse at medarbejderen har modtaget dagpenge i den mellemliggende periode, men kan tilbagebetale dagpengene, således at der ikke er modtaget andre ydelser. | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Det er muligt for en virksomhed at trække en varslet fyring tilbage og dermed ansøge om  lønkompensation.  For at opnå lønkompensation, er det dog et krav, at de medarbejdere der søges for, har været ansat i virksomheden uden afbrydelse i ansættelsesforholdet siden 9. marts 2020, samt at virksomheden ikke modtager andre offentlige tilskud til medarbejderen. | Erhvervsstyrelsen | 17. april 2020  6. juni 2020 |
| Mulighed for at udtræde af ordningen før 8. juni  Af virksomhedsguiden pr. 14. maj 2020 under overskriften ”Hvordan skal jeg forholde mig, når samfundet åbner op igen” fremgår det, at Selv om forretninger og virksomheder åbner igen er det stadigvæk muligt at søge lønkompensation, hvis du ønsker at hjemsende dine medarbejdere, som er fyringstruede. Hvis du som virksomhed allerede har fået godkendt en ansøgning om lønkompensation, har du mulighed for at genindkalde enkelte eller alle medarbejdere i hjemsendelsesperioden. Hvis du genindkalder medarbejdere, vil du stadigvæk være omfattet af kriteriet om, at 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte skal være hjemsendt målt som et gennemsnit over den periode, du har søgt lønkompensation for. Hvis genindkaldelsen fører til, at du falder under kriteriet, kan du blive bedt om at dokumentere behovet for at genindkalde medarbejderne – fx fordi, at virksomheden fik ordrer, som den ikke havde forudset eller anden øget økonomisk aktivitet. Hvis dette er tilfældet, vil du fortsat være berettiget til lønkompensation, også selvom du falder under kriteriet om 30 % af medarbejderstaben eller mere end 50 ansatte. Det ikke er muligt for er virksomhed at udtræde af ordningen vedr. lønkompensation før udløb af den periode, som du har søgt om lønkompensation for.    En restaurant har hjemsendt personale i forbindelse med nedlukningen af restauranter, og i den forbindelse ansøgt om lønkompensation. Virksomheden har kun mulighed for at ansøge om lønkompensation én gang, og har derfor søgt lønkompensation for den fulde periode 9. marts til 8. juni, da virksomheden ikke selv har kontrol over, hvornår de må genåbne. Nu må restauranten åbne 18. maj, og i den forbindelse genindkaldt alt personale. Restauranten kan som følge af genindkaldelse grundet genåbning ikke opfylde betingelsen om at have minimum 30% hjemsendt i gennemsnit i kompensationsperioden 9. marts – 8. juni. Ud fra ovenstående vejledning forstås, at virksomheder, som over hele perioden i gennemsnit ikke kan opfylde kravet om minimum at have hjemsendt 30%, så vil de som udgangspunkt ikke være berettiget til lønkompensation i perioden fra 9. marts til 8. juni, og skal derfor tilbagebetale det fulde udbetalte kompensationsbeløb. Dette begrundes med, at virksomheder ikke har mulighed for at udtræde af ordningen før udløb af den periode, som virksomheden har søgt kompensation for.    Hvordan vil ovenstående restaurant være stillet i forhold til ordningen for lønkompensation:    1) Vil virksomheder som udgangspunkt miste ret til lønkompensation for hele perioden 9. marts – 8.juni og således skulle tilbagebetale evt. alt udbetalt kompensation? Således vil restauranten få 0 kr. i lønkompensation, eller  2) Vil genåbning af virksomheder i fase 1, 2, 3 og 4 kunne blive anset for at være ”anden øget økonomisk aktivitet”, således virksomheder der falder under 30% i gennemsnit alligevel vil kunne opnå ret til lønkompensation, eller  3) Vil virksomheder automatisk udtræde af ordningen fra den dag medarbejderne er genindkaldt og de 30% ikke længere er opfyldt, og således alene skulle tilbagebetale kompensation for de dage, hvor medarbejderne er genindkaldt? Således vil restauranten modtage lønkompensation for de dage medarbejderne har været hjemsendt og skulle tilbagebetale kompensation for de dage, hvor medarbejderne har været genindkaldt på job. | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Såfremt en virksomhed vælger at genindkalde alle medarbejdere fra en given dato, vil virksomheden blive anset for at være trådt ud af ordningen pr. den dato hvor medarbejderne møder på arbejde igen.  Virksomheden kan dermed være berettiget til lønkompensation frem til datoen for genåbningen / genindkaldelsen af sine medarbejdere og vil i efterreguleringen blive bedt om at tilbagebetale det overskydende beløb for de dage hvor medarbejderne er genindkaldt.  30% gennemsnittet beregnes i denne situation fra startdatoen i ansøgning og frem til den dato, hvor medarbejderne vender tilbage til arbejdet. | Erhvervsstyrelsen | 16. maj 2020  9. juni 2020 |
| 8. Beregning af afholdelse af feriedag | | | |
| Hvordan skal kravet om, at lønmodtageren anvender fem feriedage, reduceres forholdsmæssigt, hvis kompensationen søges for en mindre del af de tre måneder ordningen løber? | Der er tale om en forholdsmæssig reduktion, hvis lønkompensationsperioden er kortere end tre måneder. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/l141/spm/10/svar/1644361/2166708.pdf> | 23. marts 2020 |
| Når de procentuelle hjemsendte på ordningen skal beregnes. Skal medarbejdere der er hjemsendt og bruger feriedage tælle med som hjemsendt i disse feriedage eller som ikke-hjemsendt? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Afholdelse af arbejdsgiverbetalte feriedage er omfattet af ordningen om lønkompensation og kan foregå i hjemsendelsesperioden. | Erhvervsstyrelsen | 13. maj 2020  9. juni 2020 |
| 9. Definitioner, tvister og klagemuligheder | | | |
| Definition af ”fyringstruet”.  Nogle virksomheder er bekymrede over om de kan opfylde definitionen for fyringstruet – hvad er kravene til dokumentation og er der nogle objektive kriterier der skal overholdes? | Der kræves ikke dokumentation for, at medarbejderen er fyringstruet, men dokumentation for at medarbejderen er hjemsendt på fuld løn. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Hvordan skal tvister mellem ansatte og arbejdsgivere løses i henhold til lov om lønkompensation? | Lovforslaget regulerer ikke, hvorledes uoverensstemmelser mellem lønmodtagere og arbejdsgivere behandles. Sådanne uoverensstemmelser vil alt efter deres karakter skulle løses efter gældende regler enten i det fagretlige system eller ved de civile domstole. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/5/svar/1644350/2166686.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvilke klagemuligheder har lønmodtagere eller virksomheder over en afgørelse ift. muligheden for udbetaling af lønkompensation? | Det fremgår af aktstykke 108 nr. af 17. marts 2020, at erhvervsministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om lønkompensation relateret til COVID-19 herunder afskæring af klageadgang m.v | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/6/svar/1644351/2166688.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvordan skal begreberne funktionærer og ikke-funktionærer forstås og udspecificere, hvilke grupper de dækker over, herunder f.eks. funktionærlignende ansatte? | Hvem der er funktionærer fremgår af funktionærlovens § 1.  Der er tre grundbetingelser, herunder, at der skal arbejdes mere end 8 timer i gennemsnit om ugen, at der skal være tale om en tjenestestilling, hvilket blandt andet indebærer, at vikarer som udgangspunkt ikke anses for funktionærer. Og at arbejdet skal være af den art, der er beskrevet i § 1, stk. 1, hvilket uddybes nedenfor.  I forhold til arbejdets art omfatter funktionærloven handels- og kontormedarbejdere, teknisk og klinisk bistand af ikke håndværks- eller fabriksmæssig art, personer hvis arbejde overvejende er af den ovennævnte art samt arbejdsledelse.  De mere præcise afgrænsninger af funktionærlovens anvendelsesområde i denne henseende er fastlagt via en omfattende retspraksis. ”Funktionærlignende ansatte” dækker over personer, som via aftale er tillagt rettigheder som en funktionær, selvom de ikke direkte omfattes af loven.  Dette kan ske ved kollektiv overenskomst eller i kraft af en individuel kontrakt. Det er svært at sige noget generelt om, hvilke grupper der kan være tale om, bortset fra at de ikke er funktionærer efter loven. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/7/svar/1644356/2166698.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvilke elementer indgår, når den samlede løn skal opgøres, og hvordan skønnes der over den samlede løn? | Den samlede løn, som må forstås som den fulde løn, er i overensstemmelse med dansk rets almindelig lønbegreb.  Lønmodtagere omfattet af lønkompensationsordningen skal således have udbetalt fuld løn, dvs. også pension m.v., som er en del af den faste løn (måneds- eller timebasis), for at arbejdsgiveren kan opnå lønkompensation.  Dermed kan den fulde løn også inkludere fx genetillæg, nattetillæg, weekendtillæg m.v. Lønkompensationen beregnes ud fra den forventede indkomst, som opgøres på baggrund af den gennemsnitlige indkomst for hhv. de sidste tre og tolv forudgående måneders indkomst i virksomheden for den enkelte medarbejder | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/8/svar/1644354/2166694.pdf> | 23. marts 2020 |
| Hvad med feriepenge, der p.t indefryses? (er ikke omfattet af definitionen i § 2 nr. 4)  ”4) Løn: Den ansattes samlede A-indkomst medregnet virksomhedens og den ansattes eget ATP-bidrag, samt eventuelle bidrag til arbejdsgiverbetalt pensionsordning.” | Kun lønudgifter omfattet af A-indkomst kompenseres. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Hvis man er timelønnet, er feriepenge inkl. i den løn, der kan søges refusion for? Feriepengeforpligtelsen kan ikke tilsvarende medtages for funktionærer, som definitionen er på løn, der kan kompenseres for? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Hvis der udbetales løn under feriedage, som dermed indgår i A-indkomst i hjemsendelsesperioden, kan det medtages. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| Hvorfor gives der ikke kompensation for AM-bidrag?  Kan Erhvervsstyrelse bekræfte, at virksomhederne ikke får kompensation for AM-bidraget til trods for, at det er en udgift i virksomheden, som ligeledes skaber et likviditetstræk på lige fod med A-skat.?  Kan Erhvervsstyrelsen ligeledes bekræfte, at virksomhedens andel af bidrag til firmapension indgår i grundlaget for lønkompensation?  Erhvervsstyrelsen opfordres til at lægge et eksempel på kompensationsgrundlaget ind i vejledningen inkl. eksempel, hvor medarbejder har beskattede personalegoder som f.eks. fri bil. | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Løn opgøres som følgende felter i eIndkomst:  13 Am-bidragspligt A-indkomst – fx løn  14 Am-bidragsfri A-indkomst – fx G-dagesgodtgørelse  46 ATP-bidrag – samlet  147 Lønmodtagers egen andel af arbejdsgiveradministreret opsparing til fradragsberettiget pension  148 Arbejdsgivers andel af arbejdsgiveradministreret opsparing til fradragsberettiget pension  Personalegoder, der er A-indkomst, er dermed omfattet af indberetning af felt 13 og 14, vil ligeledes være omfattet. | Erhvervsstyrelsen | 1. april 2020  29. april 2020 |
| Hvordan skal hjemsendelse med 1 dags varsel (§ 2 i lovforslaget) skal fortolkes? Dvs er det 24 timers varsel, ved arbejdstids ophør eller skal der være en hel arbejdsdag i mellem, samt hvordan varslet er ift. skifteholdsarbejdere? | Hjemsendelse med 1 dags varsel betyder, at hjemsendelsen har virkning fra først kommende kalenderdag efter, at hjemsendelsen er meddelt til lønmodtagerne. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/9/svar/1644355/2166696.pdf> | 23. marts 2020 |
| 10. Optjening af anciennitet herunder dagpenge | | | |
| Optjenes der anciennitet i hjemsendelsesperioden, som dermed kan medtælles til beregningen af ansættelsens længde i tilfælde af opsigelse? | Ansættelsesforholdet består i perioden med lønkompensation, og derfor optjenes der anciennitet efter de almindelige regler herom | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/29/svar/1644372/2166730.pdf> | 23. marts 2020 |
| Vil timer optjent under en hjemsendelse med lønkompensation medtælles i optjeningsreglerne til dagpenge? | Ansættelsesforholdet består i perioden med lønkompensation, og derfor optjenes der ret til dagpenge efter de almindelige regler herom. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/30/svar/1644371/2166728.pdf> | 23. marts 2020 |
| 11. Fravær fx sygdom og barsel under hjemsendelsen | | | |
| Kan ansatte på barselsorlov eller forældreorlov med løn omfattes af ordningen, og hvis det er tilfældet, hvordan skal de pligtige 5 feriedage afholdes? | Der er endnu ingen afklaring af dette område | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/15/svar/1644380/2166754.pdf> | 23. marts 2020 |
| Om hjemsendte med fuld løn: Hvis den ansatte må melde sig syg efter hjemsendelsen? Er det så overenskomstens regler for løn under sygdom, der skal følges? | Der er endnu ingen afklaring af dette område | Beskæftigelsesministeren:  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/L141/spm/16/svar/1644367/2166720.pdf> | 23. marts 2020 |
| 12. Lockout | | | |
| Hvis virksomheder lockouter deres medarbejdere i forbindelse med OK20, er de så berettiget til at få lønkompensation? | Det er et generelt princip, at staten skal forholde sig neutral under en arbejdskonflikt. Det vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvende lønkompensationsordningen i forhold til de stillingskategorier på virksomheden, som er omfattet af konflikten. | Beskæftigelsesministeren  <https://www.ft.dk/samling/20191/lovforslag/l141/spm/26/svar/1644663/2167140.pdf> | 23. marts 2020 |
| 13. Ansøgning | | | |
| Det vil være en lettelse for nogle kunder, at revisor kan indtaste data i lønkompensation på virksomhedsguiden.  Det kan eksempelvis være fordi kunden ikke er IT-kyndig, men det kan også være fordi kunden er ny-dansker og simpelthen ikke begår sig godt i de danske statslige IT-systemer på grund af sprog og forståelse.  Det kunne være som en autorisationsordning, ligesom til virksomhedens skattemappe.  Eller, det kunne være helt simpelt, at revisor indberetter fra eget CVR-nummer, ligesom når de f.eks. indberetter en underskreven årsrapport på virk.dk.  Så skal revisor indhente kundens fuldmangt og tro- og loverklæring skriftligt og/eller accept på indberetningen, men det tager dog samlet mindre tid, end at skulle vejlede kunden pr. telefon i, hvordan man gør. | Ud fra et brugerhensyn er systemet sat op, så når virksomheden logger ind med dets medarbejdersignatur, trækkes en række oplysninger om virksomheden automatisk. Ligeledes vedkender virksomheden sig, at de indrapporterede oplysninger er korrekte.  Der er på virksomhedsguiden udarbejdet en skabelon til de oplysninger, som virksomheden skal indrapportere. Såfremt virksomheden benytter sig af et eksternt lønbureau eller revisor, har denne mulighed for at udfylde skemaet med de nødvendige oplysninger mhp., at virksomheden kan indrapportere det i den elektroniske blanket. | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Det er krævet at virksomheden anvender sit NemID ved ansøgning om kompensation. Hvad vis ejeren er fritaget for digital post / NemID og derfor ikke har NemID til sin virksomhed. Kan der søges på andre måder? | Nej – ikke på nuværende tidspunkt | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Er der udsendt model for beregning af gennemsnitlig månedsløn, som systemet foretager i beregningen?  Hvis efterfølgende viser sig at den faktiske løn var højere end den foreslåede i beregningen kan det så reguleres ved endelig opgørelse – i lighed med eventuelle reguleringer til antal dage man har været kaldt på arbejde? | Der anvendes det højeste gennemsnit af hhv. 3/12 måneder registrering i e-Indkomst.  Det fremgår af bekendtgørelsen, hvordan kompensationen reguleres efterfølgende | Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020 |
| Se nedenstående skærmprint fra lønkompensationssystemet. Der ser ud til at være en fejl i opsætningen. Hvad er vilkårene, hvis det viser sig, at en virksomhed søger på 1 medarbejder ud fra oplysninger i systemet og det viser sig, at der skulle være søgt for 2? | Det er blankettens oplysninger, som ligger til grund for vurderingen af, om virksomheden lever op til kriteriet om 30%/50 ansatte.  Såfremt virksomheden mener, at medarbejderstaben er angivet for højt, har virksomheden mulighed for at søge for det antal medarbejdere, som den mener, lever op til kriteriet.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Betyder det at hvis der er fejl i indtastningssystemets funktioner, vil det altid være blankettens oplysninger, der ligger til grund for vurderingen om virksomheden lever op til kriteriet om 30%/50 ansatte?  Erhvervsstyrelsen  Det er informationerne angivet i blanketten, der ligger til grund for sagsbehandlingen og dermed beregningsgrundlaget på kravet omkring de 30% / minimum 51 hjemsendte medarbejdere.  Systemet henter data fra CVR-registret.  Såfremt tal fra CVR ikke er retvisende, har virksomheden mulighed for at indtaste det retvisende antal medarbejdere.  Virksomheden vil i tilfælde af et korrigeret antal opgjorte medarbejdere blive bedt om at vedhæftet dokumentation for den angivende medarbejderstab. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| Skal kun dage hvor det forventes at medarbejderen indkaldes på arbejde indgå i feltet ”Angiv antal dage i perioden, hvor der ikke skal udbetales kompensation” i ansøgningen.  I givet fald – hvordan hænger det sammen med erklæring i ansøgningen, hvor står ”At kendte forudsete arbejdsdage, selvbetalte feriedage og uddannelsesdage er oplyst i ansøgningen”? | Feltet er beregnet til at angive alle dage, som skal fraregnes i udregningen af kompensationsbeløbet.  Vi har stillet et opfølgende spørgsmål til Erhvervsstyrelsen:  Feltet har således ingen betydning for den afgivne erklæring i ansøgningen?  Erhvervsstyrelsen  Feltet har til formål at præcisere ”antallet af dage undtaget” der ansøges kompensation for i ansøgningsperioden. Dette gælder antallet af de dage, hvor arbejdsgiveren ikke bærer lønudgiften til medarbejderen f.eks. selvbetalt ferie samt eventuelle perioder, hvor medarbejderen skal møde ind på arbejde.  Note: Beregningen i feltet / formularen beregner antallet kalenderdage og ikke antallet af arbejdsdage. Der skal derfor indtastes dage og ikke arbejdsdage. Regnes der f.eks. med genindkaldelse af medarbejderen i to uger, skal der indtastes 14 dage og ikke 10 (arbejds)dage. | Erhvervsstyrelsen  FSR – danske revisorer  Erhvervsstyrelsen | 4. april 2020  u/dato  9. juni 2020 |
| 14. Skat | | | |
| Er lønkompensation skattepligtig for virksomheden, der modtager kompensation? | Ja. Kompensationen er en indtægt, der skal indgå som en del af virksomhedens samlede indtægt i virksomhedens skatteregnskab for 2020 | Skattestyrelsen | 3. juli 2020 |
| 15. Indsendelse af dokumentation / deadline | | | |
| Jf. BEK nr. 1116 af 02/07/2020 § 9 skal virksomheden, der har modtaget kompensation, senest 6 måneder efter ophøret af perioden, hvortil der ydes lønkompensation, indsende supplerende dokumentation.  Hvorledes indsendes og hvilken form skal den supplerende dokumentation have? | Afventer svar fra Erhvervsstyrelsen  Der udvikles en digital indberetningsløsning, som virksomhederne skal benytte til at indberette oplysninger vedr. udbetalt lønkompensation. I indberetningsløsning skal virksomhederne bekræfte tidligere indsendte oplysninger om hjemsendte medarbejdere. Virksomheden får herunder mulighed for at tilpasse oplysninger, så fx antallet af genindkaldte dage kan opdateres.  Herudover trækker styrelsen en række oplysninger, fx udbetalt løn i hjemsendelsesperioden, som anvendes til at beregne den endelige lønkompensation.  Erhvervsstyrelsen vil ligeledes udpege en række virksomheder, som skal anvende revisorbistand til afrapportering. Revisor vil få adgang til it-løsningen mhp. at kontrollere virksomhedens indtastede oplysninger. Der bliver udarbejdet en beskrivelse af revisors arbejdsgang ifm. denne kontrol.  It-løsningen er endnu ikke færdigudviklet.  De virksomheder der skulle have indberettet deres oplysninger inden it-løsningen gøres tilgængelig (jf. de 6 måneder der nævnes i bekendtgørelsen) vil få en direkte henvendelse om, at deres frist for indberetning er udskudt. | Erhvervsstyrelsen | 23. september 2020  4. oktober 2020 |