



Betænkning afgivet af Beskæftigelsesudvalget den 23. marts 2020

Betænkning

over

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

[af beskæftigelsesministeren (Peter Hummelgaard)]

1. Ændringsforslag

Beskæftigelsesministeren har stillet 5 ændringsforslag til lovforslaget.

2. Dispensation fra Folketingets forretningsorden

Udvalget indstiller, at der dispenseres fra bestemmelsen i Folketingets forretningsordens § 13, stk. 1, om, at der skal gå 30 dage fra lovforslagets fremsættelse, til det kan vedtages ved 3. behandling.

Udvalget indstiller, at der dispenseres fra bestemmelsen i Folketingets forretningsordens § 8 a, stk. 2, om, at der skal gå 2 dage fra offentliggørelsen af betænkningen, til lovforslaget kommer til 2. behandling, og fra bestemmelsen i § 13, stk. 1, således at 3. behandling kan finde sted tidligere end 2 dage efter 2. behandling.

3. Indstillinger

Udvalget indstiller lovforslaget til *vedtagelse* med de stilede ændringsforslag.

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Sambandsflokkurin og Javnaðarflokkurin havde ved betænkningssagens afgivelse ikke medlemmer i udvalget og dermed ikke adgang til at komme med indstillinger eller politiske bemærkninger i betænkningen.

En oversigt over Folketingets sammensætning er optrykt i betænkningen.

4. Politiske bemærkninger

Venstre, Dansk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti, Nye Borgerlige og Liberal Alliance

Venstres, Dansk Folkepartis, Det Konservative Folkepartis, Nye Borgerliges og Liberal Alliances medlemmer af udvalget bemærker, at Danmark lige nu står i en særdeles alvorlig situation, der påvirker lønmodtagere, selvstændige, freelancere og virksomheder dybt. Over de sidste uger har

mere end 20.000 danskere meldt sig ledige, og virksomheder i hele landet melder om et drastisk fald i omsætningen. Derfor er der brug for initiativer, der holder hånden under beskæftigelsen, så vi i videst muligt omfang undgår fyringer og konkurser.

Partierne bemærker, at trepartsaftalen om midlertidig lønkompensation for lønmodtagere på det private arbejdsmarked er et vigtigt initiativ, og at lønkompensationsordningerne er en nødvendig håndsrækning på et presset arbejdsmarked. Partierne roser i denne anledning arbejdsmarkedets parter for at reagere hurtigt og resolut på denne krise og bemærker ydermere, at den danske model endnu en gang viser sit værd.

Partierne har efter 1. behandling af lovforslaget stillet en række spørgsmål til beskæftigelsesministeren. Derudover giver lovforslaget anledning til en række opmærksomhedspunkter.

For det første noterer partierne sig, at lærlinge og elever ikke er omfattet af lønkompensationsordningen. Lige nu bliver mange elever og lærlinge på landets restauranter, værksteder og håndværksskoler fyret eller sendt hjem som følge af den politisk besluttede nedlukning af samfundet. Partierne er af den overbevisning, at Danmark har brug for tømrere, sosu-assistenter, bagere, industriteknikere og mange andre dygtige unge med en erhvervsfaglig uddannelse, og opfordrer derfor regeringen til hurtigst muligt at finde en løsning på denne udfordring.

For det andet noterer partierne sig, at en lang række grupper på arbejdsmarkedet såsom selvstændige og freelancere ikke var inkluderet i trepartsaftalen. Disse grupper udgør en essentiel del af arbejdsmarkedet, og derfor var det uholdbart, at de stod uden for aftalens målgruppe. Derfor noterer partierne sig med tilfredshed, at alle Folketingets partier efterfølgende har indgået en politisk aftale, der inkluderer disse grupper.

For det tredje bemærker partierne, at opgaven med at holde hånden under arbejdsmarkedet ikke er afsluttet. Der er stadig brug for initiativer for at sikre færrest mulige fyringer og konkurser.

Partierne stemmer for lovforslaget, herunder hastebehandlingen, på baggrund af nødvendigheden af disse tiltag.

Radikale Venstre

Radikale Venstres medlemmer af udvalget bemærker, at covid-19-krisen først og fremmest er en alvorlig sundhedskrise. Men krisen har samtidig omfattende konsekvenser for vores virksomheder og arbejdspladser. Derfor støtter RV dette lovforslag, som fastlægger arbejdsgiveres og lønmodtagers retsstilling, når en virksomhed modtager lønkom-pensation til fyringstruede medarbejdere som følge af covid-19.

Det er dog uklart, hvordan og om lærlinge og elever er omfattet af lønkom-pensationsordningen, og derfor opfordrer RV regeringen til hurtigst muligt at fremlægge en løsning for elever og lærlinge.

Enhedslisten

Enhedslistens medlemmer af udvalget ønsker at tilkendegive, at vi er tilfredse med, at lovforslaget vil medvirke til at skabe nogle løsninger, der kan hindre fyringer i forbindelse med covid-19. Det kan betyde en sikkerhed for mange lønmodtagere, der dermed kan bevare deres arbejde og deres hidtidige indkomst.

I forbindelse med lønmodtagernes pligt til at bruge 5 feriedage er det EL's opfattelse, at det kan give problemer for en del lønmodtagere, især i forbindelse med overgangen til den nye ferielov. EL ser frem til fortsatte overvejelser fra ministerens side om muligheden for at udbetale indefrosne feriepenge, der allerede er indbetalt til LD-fonde, til lønmodtagerne til løsning af disse problemer.

EL er tilfreds med de af ministeren fremsatte ændringsforslag, der præciserer lønmodtagernes retsstilling i den forbindelse.

EL er opmærksom på, at nogle virksomheder på trods af ordningen alligevel vil fyre deres medarbejdere, og vil opfordre regeringen til sammen med arbejdsmarkedets parter, relevante organisationer og Folketingets partier nøje at følge situationen, der allerede nu har ført til et ekstraordinært højt antal af nyilmeldte ledige. EL vil især opfordre til, at man nøje følger udviklingen for dem med usikre ansættelser og dem uden dagpenget, som i øjeblikket udgør ca. 20 pct. af de nyilmeldte ledige.

EL vil opfordre regeringen til at indkalde til forhandlinger om en hjælpepakke til disse grupper og dermed skabe parallelitet mellem vilkårene for dem, der er fyret, og dem, der ifølge den bagvedliggende trepartsaftale får mulighed for at opretholde deres hidtidige indtægt.

5. Ændringsforslag med bemærkninger

Ændringsforslag

Af beskæftigelsesministeren, tiltrådt af udvalget:

Til § 3

1) Stk. 2 affattes således:

»Stk. 2. En lønmodtager, der er hjemsendt i 3 måneder i medfør af § 2, har uanset stk. 1 ikke ret til den aftalte løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 01. For en lønmodtager, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt.«

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

2) Efter stk. 2 indsættes som nye stykker:

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

Stk. 02. En lønmodtager kan vælge, om perioden uden ret til løn efter stk. 2 skal afholdes som opsparet ferie, afspadsering eller anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet. Lønmodtageren kan endvidere efter aftale med arbejdsgiveren anvende opsparet frihed, som lønmodtageren opnår ret til på et senere tidspunkt i ansættelsesforholdet. Opsparet ferie, afspadsering, anden opsparet frihed i ansættelsesforholdet og tjenestefrihed uden løn, der er afviklet efter den 9. marts 2020, indgår i opgørelsen af perioden uden løn.«

[Ændring af reglerne i forbindelse med hjemsendelse]

3) I stk. 3 ændres »stk. 2, 1. pkt.« til: »stk. 2.«.

[Konsekvens af ændringsforslag nr. 1]

4) Stk. 4, 2. pkt., affattes således:

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

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

5) Stk. 5 affattes således:

»Stk. 5. En lønmodtager er under hjemsendelsesperioden omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, men arbejdspligten er suspenderet. Arbejdsgiveren kan med 1 dags varsel forlange, at lønmodtageren genindtræder i arbejdspligten, hvorved lønmodtageren er omfattet af de fulde ansættelsesvilkår, der var gældende på hjemsendelsestidspunktet.«

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

Bemærkninger

Til nr. 1

Med ændringsforslaget ændres § 3, stk. 2, 1. pkt., således, at det nu fremgår af bestemmelsen, at en lønmodtager, der er hjemsendt i 3 måneder i medfør af § 2, uanset stk. 1 ikke har ret til den aftalte løn i en periode svarende til i alt 5 arbejdsdage i hjemsendelsesperioden, jf. dog stk. 01. Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at for en lønmodtager, der hjemsendes i en kortere periode end 3 måneder, opgøres perioden uden ret til løn forholdsmæssigt.

Ændringsforslaget indebærer, at antallet af arbejdsdage i løbet af hjemsendelsesperioden, som lønmodtageren selv skal afholde udgiften for i form af ferie eller anden opsparet frihed, opgøres forholdsmæssigt i forhold til hjemsendelsesperiodens længde. Er lønmodtageren hjemsendt i 3 måneder fra den 9. marts 2020 til den 9. juni 2020, udgør perioden, hvor lønmodtageren ikke har ret til løn, 5 arbejdsdage. Er lønmodtageren derimod alene hjemsendt i 1 måned, udgør perioden uden ret til løn en tredjedel af 5 arbejdsdage, det vil sige 1,67 arbejdsdage.

Lovforslagets § 3, stk. 2, 2.-4. pkt., udskilles herefter i et nyt stykke.

Til nr. 2

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

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

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

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 01, hvorefter stk. 2 om lønmodtagerens egenbetalte arbejdsdage i hjemsendelsesperioden ikke finder anvendelse, når en arbejdsgiver inden ansøgning til Erhvervsstyrelsen om lønkompensation i medfør af aktstykke nr. 108 afgjort den 17. marts 2020 om etablering af en midlertidig lønkompensationsordning og regler fastsat i medfør heraf har indgået en aftale med en lønmodtagerrepræsentant eller med et flertal af de berørte lønmodtagere om lønnedgang på virksomheden som en konsekvens af covid-19.

Ændringsforslaget adresserer den situation, hvor virksomheden inden ansøgning om lønkompensation har indgået en aftale om lønnedgang på virksomheden som en konsekvens af covid-19 med en lønmodtagerrepræsentant eller

med et flertal af de berørte lønmodtagere om lønnedgang på virksomheden. Ved lønmodtagerrepræsentant forstås fortrinsvis en tillidsrepræsentant eller en anden sædvanlig repræsentant for lønmodtagerne på en virksomhed. I de tilfælde, hvor der på en virksomhed ikke findes en tillidsrepræsentant eller en anden sædvanlig repræsentant for lønmodtagerne på virksomheden, vil en aftale om lønnedgang skulle være indgået af et flertal af de berørte lønmodtagere for at være omfattet af forslaget. Det forudsættes, at de almindelige regler for indgåelse af aftaler om lønnedgang er fulgt.

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

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

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

Til nr. 3

Ændringsforslaget er en konsekvensrettelse af ændringsforslag nr. 1.

Til nr. 4

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

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

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

Til nr. 5

Ændringsforslaget er en nyaffattelse af lovforslagets § 3, stk. 5, og vedrører lønmodtagerens øvrige ansættelsesvilkår under hjemsendelsesperioden og den situation, hvor hjemsendelsesperioden ophører.

Det præciseres således, at lønmodtageren under hjemsendelsesperioden er omfattet af sine sædvanlige ansættelsesvilkår, men arbejdspligten er suspenderet. Hjemsendelsesperio-

den tæller således bl.a. med i medarbejderens anciennitet, og lønmodtageren kan selv opsigte sin stilling i hjemsendelsesperioden med sædvanligt varsel og vil fortsat være omfattet af hjemsendelsen, medmindre arbejdsgiveren udnytter den i 2. pkt. beskrevne mulighed for at forlange, at lønmodtageren genindtræder i arbejdspligten.

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

6. Udvalgsarbejdet

Lovforslaget blev fremsat den 19. marts 2020 og var til 1. behandling den 19. marts 2020. Lovforslaget blev efter 1. behandling henvist til behandling i Beskæftigelsesudvalget.

Oversigt over lovforslagets sagsforløb og dokumenter

Lovforslaget og dokumenterne i forbindelse med udvalgsbehandlingen kan læses under lovforslaget på Folketingets hjemmeside www.ft.dk.

Bjørn Brandenborg (S) Bjarne Laustsen (S) Jan Johansen (S) Jens Joel (S) Jeppe Bruus (S) Kasper Sand Kjær (S) fmd.

Leif Lahn Jensen (S) Lennart Damsbo-Andersen (S) Samira Nawa (RV) Kathrine Olldag (RV) Karsten Hønge (SF)

Halime Oguz (SF) Jette Gottlieb (EL) Victoria Velasquez (EL) Christian Juhl (EL) Torsten Gejl (ALT) Hans Andersen (V)

Anne Honoré Østergaard (V) Carsten Kissmeyer (V) Morten Dahlin (V) nfmd. Anni Matthiesen (V) Ulla Tørnæs (V)

Bent Bøgsted (DF) Jens Henrik Thulesen Dahl (DF) Dennis Flydtkjær (DF) Naser Khader (KF) Birgitte Bergman (KF)

Lars Boje Mathiesen (NB) Alex Vanopslagh (LA)

Inuit Ataqatigiit, Siumut, Sambandsflokkurin og Javnaðarflokkurin havde ikke medlemmer i udvalget.

Møder

Udvalget har behandlet lovforslaget i 1 møde.

Høringssvar

Et udkast til lovforslaget er ikke forinden fremsættelsen sendt i høring. Under hensyn til at lovforslaget hastebehandles, er lovforslaget heller ikke sendt i høring samtidig med fremsættelsen.

Bilag

Under udvalgsarbejdet er der omdelt 4 bilag på lovforslaget.

Spørgsmål

Udvalget har under udvalgsarbejdet stillet 33 spørgsmål til beskæftigelsesministeren til skriftlig besvarelse, som ministeren har besvaret.

Socialdemokratiet (S)	48	Liberal Alliance (LA)	3
Venstre, Danmarks Liberale Parti (V)	42	Alternativet (ALT)	1
Dansk Folkeparti (DF)	16	Inuit Ataqatigiit (IA)	1
Radikale Venstre (RV)	16	Siumut (SIU)	1
Socialistisk Folkeparti (SF)	14	Sambandsflokkurin (SP)	1
Enhedslisten (EL)	13	Javnaðarflokkurin (JF)	1
Det Konservative Folkeparti (KF)	13	Uden for folketingsgrupperne (UFG)	5
Nye Borgerlige (NB)	4		