

## NOTAT

26. august 2020

Sag nr.: [Klik her for at angive tekst.](#)

[/Klik her for at angive tekst.](#)

### Redegørelse om håndteringen af udbetaling af lønkompensation til virksomheder berørt af faglig konflikt

Der redegøres i nærværende notat for 1) Erhvervsstyrelsens sagsbehandling af ansøgninger fra virksomheder generelt, 2) Erhvervsstyrelsens sagsbehandling af ansøgninger fra virksomheder omfattet af faglig konflikt, 3) Erhvervsstyrelsens vejledning af virksomheder generelt og 4) Erhvervsstyrelsens vejledning af virksomheder om faglig konflikt.

Det er i redegørelsen beskrevet, hvordan faglig konflikt er blevet håndteret fra ordningens lancering den 15. marts 2020, til regelgrundlaget blev endeligt afklaret, og ordningens bekendtgørelse som følge heraf blev opdateret den 29. maj 2020.

#### 1. Erhvervsstyrelsens sagsbehandling af ansøgninger fra virksomheder generelt

##### *Regelgrundlaget for sagsbehandling af lønkompensationsordningen*

Erhvervsstyrelsens sagsbehandling af ordningen er baseret på følgende:

- Trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter om lønkompensationsordningen
- Aktstykker om lønkompensationsordningen
- Bekendtgørelse om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19
- Lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19 (L141)

Den overordnede ramme for lønkompensationsordningen udgøres af trepartsaftalen indgået mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter den 15. marts 2020 samt aftaler om forlængelse af ordningen. Parterne har således løbende taget stilling til fortolkningen og udvidelsen af ordningen, hvilket har medført en række tilpasninger, fx inddragelse af lærlinge og elever i ordningen.

Trepartsaftalen er blevet omsat til aktstykker, som udmønter, og på en række områder præciserer, fortolkningen af trepartsaftalen. Fx er det kun virksomheder registreret i CVR-registeret, som kan ansøge om lønkom-

#### **ERHVERVSSTYRELSEN**

Dahlerups Pakhus  
Langelinie Allé 17  
2100 København Ø

Tlf. 35 29 10 00  
Fax 35 29 10 01  
CVR-nr 10 15 08 17  
E-post [erst@erst.dk](mailto:erst@erst.dk)  
[www.erst.dk](http://www.erst.dk)

#### **ERHVERVS MINISTERIET**

pensation. Aktstykkerne skaber ligeledes det økonomiske fundament for ordningen.

Det fremgår af aktstykke 108 af 17. marts 2020, at erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om lønkompensation relateret til COVID-19. I bekendtgørelse nr. 267 af 25. marts 2020 om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 er der således beskrevet nogle yderligere krav og kriterier, som virksomheden skal leve op til, for at kunne modtage lønkompensation. Det omhandler fx, hvordan virksomheden skal ansøge, og at kompensation kun kan udbetales til virksomhedens NemKonto.

#### *Generelt om sagsbehandling af ansøgninger om lønkompensation*

Hvis en virksomhed ønsker at modtage lønkompensation, skal den indsende en ansøgning til Erhvervsstyrelsen, der administrerer ordningen. I ansøgningsblanketten skal virksomheden indtaste nogle få oplysninger om hver enkelt medarbejder, som ønskes hjemsendt med lønkompensation, nemlig CPR-nr., hjemsendelsesperiode og ugentlig arbejdstid.

Ud fra disse oplysninger, og ved samkøring med offentlige registre, kan Erhvervsstyrelsen udregne virksomhedens forventede lønudgift til de hjemsendte medarbejdere og dermed et kompensationsbeløb til virksomheden.

Den valgte model betyder, at sagsbehandling af ansøgningerne i stor udstrækning kan automatiseres, hvilket nedbringer behovet for manuel sagsbehandling, og dermed tiden fra Erhvervsstyrelsen modtager en ansøgning, til ansøgningen er afgjort. Dette var afgørende for at få hjælpen ud til de danske virksomheder, særligt i pandemiens første måneder.

Hvis det viser sig, at virksomhedernes ansøgninger er behæftet med mangler eller store afvigelser i forhold til de offentlige data, som Erhvervsstyrelsen har adgang til, vil ansøgningen blive udtaget til manuel sagsbehandling. Sagsbehandlerne kan som led heri rette henvendelse til virksomheden og udbede sig dokumentation i form af fx lønsedler og ansættelseskontrakter.

Når dialogen med virksomheden er afsluttet, og alle forhold ved ansøgningen er afklaret, vil styrelsen træffe afgørelse om, hvorvidt virksomheden er berettiget til lønkompensation for de ansøgte medarbejdere eller ej. Der træffes altså først en afgørelse, når sagen er belyst. Hvis der er tvivl om, hvorvidt virksomheden er berettiget til kompensation, fx på grund af uklarhed om reglerne, vil Erhvervsstyrelsen også først afklare disse forhold, før der træffes en afgørelse.

Afklaring af reglerne kan ske i dialog med andre myndigheder og med parterne bag trepartsaftalen, så Erhvervsstyrelsen dermed er sikker på, at den administrerer ordningen efter parternes aftale og gældende regler.

Hvis der gives afslag på en ansøgning, vil det fremgå af Erhvervsstyrelsens afgørelsesbrev til virksomheden, hvorfor virksomheden ikke har modtaget lønkompensation. Det vil sige, at virksomheden får en henvisning til, hvilken regel i enten aktstykke, bekendtgørelse eller anden lovgivning, som den vurderes ikke at leve op til. Virksomheden informeres samtidig om, at den kan søge igen, hvis fx forholdene i virksomheden ændrer sig, eller der fremkommer nye oplysninger, herunder at virksomheden forelægger ny dokumentation. Det skal i den sammenhæng bemærkes, at Erhvervsstyrelsen på intet tidspunkt har afvist ansøgninger om lønkompensation med henvisning til, at en virksomhed har været omfattet af en faglig konflikt.

## 2. Erhvervsstyrelsens sagsbehandling af ansøgninger fra virksomheder omfattet af faglig konflikt

Den 15. marts 2020 indgik regeringen sammen med arbejdsmarkedets parter en trepartsaftale om midlertidig lønkompensation for fyrringstruede lønmodtagere.

Den 17. marts 2020 tiltrædes FIU aktstykke 108 om lønkompensationsordningen.

Bekendtgørelse om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 (BEK nr. 267 af 25/03/2020) udstedes den 25. marts 2020. Lønkompensationsordningen åbner samme dag op for modtagelse af ansøgninger.

Som det fremgår af redegørelsens afsnit 4, var der fra åbningen af lønkompensationsordningen den 25. marts 2020 tvivl om håndteringen af ansøgninger fra virksomheder omfattet af faglig konflikt.

Erhvervsstyrelsen bliver i dagene efter åbningen af lønkompensationsordningen opmærksom på, at den ikke har de fornødne oplysninger, for at kunne træffe afgørelse i ansøgninger fra virksomheder omfattet af enten lockout, strejke eller blokade. Det skyldes, at styrelsen ikke modtager konkrete oplysninger ved ansøgning om lønkompensation, som muliggør behandling af ansøgninger, hvis styrelsen er blevet gjort opmærksom på en faglig konflikt. Styrelsen har således ikke umiddelbar adgang til verificerede oplysninger om, hvilke virksomheder der er omfattet af en faglig konflikt eller omfanget af konflikten.

Styrelsen besluttede derfor at vente med at sagsbehandle ansøgninger fra virksomheder, hvorom styrelsen var blevet gjort opmærksom på, at de muligvis var omfattet af en faglig konflikt. Styrelsen følger dermed den normale praksis ved at sætte sagsbehandlingen midlertidigt i bero, da der er behov for at afklare forhold, der er relevante i relation til ansøgningen, inden der kan træffes en afgørelse. Dermed er denne kategori af sager blevet sat i bero på et sagligt grundlag, og lighedsgrundsætningen har været overholdt.

Som det fremgår af redegørelsens afsnit 4, bliver Erhvervsstyrelsen i løbet af april 2020 endvidere opmærksom på, at der er uklarhed om, hvordan hhv. lockout, strejke og blokade skal håndteres i forhold til administrationen af lønkompensationsordningen. Styrelsen vurderede derfor, at der var behov for at inddrage Beskæftigelsesministeriet med henblik på at få afklaret spørgsmålene vedrørende faglig konflikt.

Erhvervsstyrelsen bad den 1. maj 2020 Erhvervsministeriets departement om hjælp til at afklare disse spørgsmål, og gjorde herunder opmærksom på, at sagerne fra de berørte virksomheder ikke kunne afgøres, før spørgsmålene var besvaret. Efter aftale med Erhvervsministeriets departement rettede Erhvervsstyrelsen den 5. maj 2020 henvendelse til Beskæftigelsesministeriet med henblik på at få ministeriets hjælp til at håndtere ansøgninger om lønkompensation fra virksomheder formodet omfattet af faglig konflikt.

Erhvervsstyrelsen redegjorte i henvendelsen for, at styrelsen ikke modtager konkrete oplysninger, som muliggør behandling af ansøgninger om lønkompensation, hvis styrelsen er blevet gjort opmærksom på en faglig konflikt. Ligeledes har styrelsen ikke indblik i, hvilke virksomheder som er underlagt en faglig konflikt eller omfanget af konflikten. Styrelsen anmodede derfor om Beskæftigelsesministeriets hjælp til at fastslå, hvordan styrelsen kan verificere oplysninger om faglig konflikt, herunder hvordan styrelsen bør forholde sig, såfremt der er uenighed om, hvilke medarbejdere og arbejdsfunktioner som er omfattet af konflikten. Dette under hensyntagen til, at fortolkningsspørgsmål i forhold til fx et lockoutvarsel almindeligvis vil blive behandlet fagretligt, hvormed konkret stillingtagen til omfanget af et konfliktvarsel umiddelbart vil stride imod princippet om, at staten skal forholde sig neutral.

På baggrund af Erhvervsstyrelsens henvendelse afholdtes der den 7. maj 2020 et møde med deltagelse af Erhvervsministeriets departement, Erhvervsstyrelsen og Beskæftigelsesministeriet. Det blev på mødet afdækket, at det fulde neutralitetsprincip ikke var blevet udmøntet efter hensigten i den udstedte bekendtgørelse om lønkompensationsordningen. Dette blev efterfølgende bekræftet i redegørelsen for hjemmelsgrundlaget vedrørende behandling af ansøgninger om lønkompensation fra virksomheder omfattet af faglig konflikt. Redegørelsen indgår i besvarelsen af BEU alm. del, spørgsmål 258, der blev oversendt til Beskæftigelsesudvalget d. 20. maj 2020.

Erhvervsministeriet tog derefter initiativ til at udstede en opdateret bekendtgørelse, der blev udstedt den 29. maj 2020 (BEK nr. 701 af 29/05/2020), hvori det af § 4, stk. 6, fremgik, at: "*[e]n virksomhed kan ikke få udbetalt lønkompensation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part...*"

Ændringen medførte, at ansøgninger modtaget efter udstedelsen af den ændrede bekendtgørelse behandles i overensstemmelse med det fulde neutralitetsprincip. For ansøgninger modtaget fra og med den 29. maj til og med 30. juni 2020 fandt det fulde neutralitetsprincip alene anvendelse for så vidt angår forlængelsesperioden fra og med den 9. juni 2020. For ansøgninger modtaget fra og med 1. juli fandt det fulde neutralitetsprincip anvendelse for hele kompensationsperioden fra og med 9. marts 2020.

Allerede modtagne ansøgninger før udstedelsen af bekendtgørelsen den 29. maj 2020 blev ikke omfattet af det fulde neutralitetsprincip, da bekendtgørelsen ikke blev udstedt med tilbagevirkende kraft.

Allerede modtagne ansøgninger blev derfor alene behandlet efter det grundlæggende udgangspunkt om, at hvis en virksomhed ønsker at opnå lønkomensation for hjemsendte medarbejdere, er det en forudsætning, at virksomheden fortsat betaler løn til medarbejderne i hjemsendelsesperioden. Dermed kan virksomheder ikke modtage lønkomensation for ansatte, der i lønkompositionsperioden er omfattet af en iværksat strejke eller lockout, fordi deres ansættelsesforhold de facto anses for ophørt i den periode konflikten pågår, og arbejdsgiveren derfor ikke udbetaler løn.

Sagsbehandlingen af de sager der var sat i bero grundet formodning om faglig konflikt, blev alle genoptaget den 22. maj 2020, da regelgrundlaget var endeligt afdækket på baggrund af den afklaring, som blev tilvejebragt i besvarelsen af BEU 258 og i forbindelse med udarbejdelse af BEK nr. 701 af 29/05/2020. Ingen af disse ansøgninger eller andre ansøgninger er blevet afvist med henvisning til, at en virksomhed har været omfattet af en faglig konflikt.

### 3) Erhvervsstyrelsens vejledning af virksomheder generelt

Der er grundlæggende tre kilder til vejledning af virksomheder hos Erhvervsstyrelsen; 1) vejledning på hjemmesiden Virksomhedsguiden.dk, 2) skriftlige spørgsmål og 3) telefoniske henvendelser.

Herudover tilbyder brancheorganisationer, eksterne rådgivere m.fl. at hjælpe virksomhederne med råd og vejledning.

#### *Vejledning på Virksomhedsguiden.dk*

Virksomheder, som ønsker at søge om lønkomensation, har mulighed for at søge oplysninger vedrørende ordningen på hjemmesiden Virksomhedsguiden.dk.

Erhvervsstyrelsens vejledningsmateriale på Virksomhedsguiden.dk indeholder en række spørgsmål-svar om ordningen, som gør det nemmere for virksomhederne at finde frem til de afklaringer, de har behov for, når de skal til, eller er i gang med, at udfylde en ansøgning om lønkomensation.

*Skriftlig vejledning*

Virksomheden har endvidere mulighed for at skrive til lønkompensationsordningens postkasse i Erhvervsstyrelsen. De skriftlige spørgsmål besvares af sagsbehandlerne på lønkompensationsordningen eller af ordningsteamet, der består af fastansatte medarbejdere i Erhvervsstyrelsen, som bl.a. er ansvarlige for organiseringen af sagsbehandlingen, og som er styrelsens faglige eksperter på ordningen.

*Telefonisk vejledning*

Virksomhederne har mulighed for at få vejledning via Erhvervsstyrelsens COVID-19 hotline, hvor der kan stilles spørgsmål til de forskellige kompensationsordninger. Hotlinen modtog over 1000 opkald om dagen i perioden 25. marts-29. maj 2020.

Spørgsmål til hotlinen om lønkompensation er blevet besvaret af ordningens sagsbehandlere. Der blev i perioden 23. marts-14. april 2020 ansat 125 vikarer som sagsbehandlere på lønkompensationsordningen. Af de 125 sagsbehandlere er 57 stadig ansat i styrelsen d. 24. august 2020. Alle 125 sagsbehandlere har besvaret opkald fra virksomhederne om lønkompensation på hotlinen i løbet af perioden.

I forhold til vejledning ved henvendelse til Erhvervsstyrelsens hotline er styrelsens sagsbehandlere blevet instrueret i, at der ikke kan træffes afgørelse ved telefonisk henvendelse til styrelsen. Sagsbehandlerne må herunder ikke rådgive om, hvorvidt virksomheden kan søge om kompensati on eller ej, men alene informere om forståelsen af ordningens regler, og samtidig opfordre virksomhederne til at søge, samt at holde sig informeret på Virksomhedsguiden.dk, som løbende opdateres.

Til brug for sagsbehandlernes svar på henvendelser er der udarbejdet en elektronisk svardatabase i styrelsen til internt brug, som sagsbehandlerne på ordningens hotline kan anvende, når virksomhederne ringer ind med spørgsmål. Her er der udarbejdet svar på de hyppigst forekommende spørgsmål, som sikrer, at medarbejderne i videst muligt omfang kan bidrage til at give virksomhederne en hurtig afklaring.

Desuden har Erhvervsstyrelsen udarbejdet en Q&A-oversigt, hvor de mange spørgsmål og svar til parterne bag trepartsaftalen, Folketinget m.fl. registreres. Q&A-oversigten har løbende været udvekslet mellem Erhvervsstyrelsen og Erhvervsministeriets departement, så Erhvervsministeriets departement har kunnet opdatere den med de foreløbige og godkendte svar på spørgsmål, som Erhvervsstyrelsen ikke har haft direkte adgang til. Oversigten giver således et overblik over forståelsen/fortolkningen af lønkompensationsordningen, og er derfor et væsentligt redskab i Erhvervsstyrelsens administration af ordningen. Oversigten er herunder blevet brugt af Erhvervsstyrelsens fastansatte medarbejdere på lønkompensationsordningen – det såkaldte ordningsteam – når sags-

behandlerne i hotlinen har spurgt om, hvordan de på den telefoniske hotline skal vejlede virksomheder i forhold til konkrete henvendelser. Oversigten er således ikke tilgængelig for sagsbehandlerne, der betjener Erhvervsstyrelsens hotline, men danner grundlag for nogle af de spørgsmålssvar, der er skrevet ind i svarbasen, som sagsbehandlerne kan konsultere.

#### *Generelt om udvikling i vejledningsmaterialet*

Al vejledningsmateriale på Virksomhedsguiden.dk og svarbasen er løbende blevet udviklet og opdateret, og Erhvervsstyrelsen har til formålet inddraget relevante myndigheder, fx Beskæftigelsesministeriet ved ansættelsesretlige spørgsmål eller Skattestyrelsen ved lønspørgsmål.

Udviklingen af vejledningsmaterialet på Virksomhedsguiden.dk og svarbasen afspejler den korte periode, som ordningen vedrørende lønkomensation blev etableret på. Under normale omstændigheder vil lanceringen af en sådan ordning tage flere måneder med forhandlinger og aftaleindgåelse med arbejdsmarkedets parter, lovgivningsproces og udrulning af en IT-løsning. I denne ekstraordinære situation som følge af COVID-19 har det været prioriteret at få hjælpen hurtigt ud til virksomhederne. Fra trepartsaftalen blev indgået den 15. marts 2020, til de første ansøgninger blev modtaget den 25. marts 2020, gik der 11 dage. Det har betydet, at regeringen og Erhvervsstyrelsen løbende – også efter ordningens lancering – har skullet tage stilling til spørgsmål vedrørende fortolkningen af aftalens indhold, som er sket med inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Hvis forståelsen af aftalen er blevet præciseret, er dette blevet afspejlet i Q&A-oversigten samt i svarberedskabet til sagsbehandlerne, der tager imod opkald fra potentielle ansøgere. Ligeledes er indholdet på Virksomhedsguiden.dk blevet opdateret, hvis ministeriet gennem henvendelser fra fx virksomheder eller brancheorganisationer har afdækket, at ansøgerne har behov for yderligere information, for at kunne anvende ordningen.

Vejledning om spørgsmål vedr. faglig konflikt afspejler denne proces, hvor reglerne løbende er blevet præciseret, efterhånden som Erhvervsstyrelsen er blevet gjort opmærksom på konkrete problemstillinger.

#### 4) Erhvervsstyrelsens vejledning af virksomheder om faglig konflikt.

Det skal indledningsvis bemærkes, at styrelsen frem til den 30. maj 2020 ikke har beskrevet på hjemmesiden, Virksomhedsguiden.dk, hvilken betydning faglig konflikt har for muligheden for at ansøge om lønkomensation. Der er ligeledes ikke registreret skriftlige svar fra styrelsen på henvendelser om emnet. Derudover er det kun ganske få af sagsbehandlerne på lønkompenationsordningen, der erindrer at have haft samtaler med virksomheder formodet omfattet af faglig konflikt. De erindrer, at henvendelserne vedrørte konkrete ansøgninger, som styrelsen allerede havde modtaget fra virksomhederne. Henvendelserne har ikke specifikt omhandlet faglig konflikt men andre konkrete forhold vedrørende ansøgningerne. Erhvervsstyrelsens sagsbehandlere var desuden blevet instrue-

ret i, at der ikke må sagsbehandles på ansøgninger fra disse virksomheder, og generelt at virksomhederne måtte indsende en ansøgning for at få afklaret, om de er berettiget til lønkompensation.

Da det ikke er muligt at identificere konkrete samtaler på styrelsens hotline om faglig konflikt, kan det være relevant at se på udviklingen i Erhvervsstyrelsens vejledningsmateriale baseret på de afklaringer, som er tilgået styrelsen, og dermed potentielt er indgået i besvarelsen af henvendelser vedrørende lønkompensation og faglig konflikt.

Erhvervsstyrelsen får første gang den 19. marts 2020 viden om emnet faglig konflikt, da parterne bag trepartsaftalen stiller følgende opklarende spørgsmål til Beskæftigelsesministeriet: *”I forbindelse med den nuværende situation ved OK20, er der en del virksomheder der vil lockoutet med henblik på at frigøre sig fra overenskomsten. Kan de benytte ordningen?”*

Erhvervsstyrelsen opnår den 19. marts 2020 endvidere viden om, at Beskæftigelsesministeriet og Erhvervsministeriet påtænker at svare, at: *”medarbejdere omfattet af konflikt kan ikke indgå i ordningen, da deres ansættelsesforhold teknisk set er afbrudt under en faglig konflikt. Det vil således ikke være i overensstemmelse med ordningen at give en virksomhed kompensation i en sådan situation, da de selv har mulighed for at trække konfliktvarslet tilbage og dermed være omfattet af ordningen.”* Svarudkastet sendes til Erhvervsstyrelsen.

På baggrund af meldingen fra Beskæftigelsesministeriet bekræfter Erhvervsministeriets departement svaret over for Erhvervsstyrelsen den 22. marts 2020, og svaret indgår herefter i Erhvervsstyrelsens Q&A-oversigt over spørgsmål og svar givet til parterne bag trepartsaftalen, Folketinget m.fl. Svaret gengives ikke på Virksomhedsguiden.dk eller i den interne svarbase, som sagsbehandlerne kan konsultere, når de vejleder telefonisk.

Den 19. marts 2020 stiller Beskæftigelsesudvalget et tilsvarende spørgsmål (spørgsmål 26 til L141 Forslag til lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19) om muligheden for lønkompensation og lockout, hvor Erhvervsstyrelsen via Erhvervsministeriets departement den 22. marts 2020 orienteres om, at Beskæftigelsesministeriet forventer at svare, at: *”[d]et 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, hvis den har lockoutet medarbejdere.”* Den 2. april 2020 modtager Erhvervsstyrelsen en opdateret version fra Erhvervsministeriets departement af den ovenfor nævnte Q&A-oversigt, som Erhvervsstyrelsen anvender for at skabe overblik over fortolkningen af ordningen. Det fremgår af Q&A-oversigten, at svaret fremgår under kolonnen ”godkendt”. Da der er ikke registreret en særlig interesse for emnet i henvendelserne fra virksomhederne, gengives svaret ik-



ke på Virksomhedsguiden.dk eller i den interne svarbase, som sagsbehandlerne i hotlinen kan konsultere, når de vejleder telefonisk.

Den 23. marts 2020 sender Beskæftigelsesministeren et endeligt svar på spørgsmål 26 til Beskæftigelsesudvalget. Det fremgår, at det endelige svar, lyder: "*[d]et vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvendes lønkompensationsordningen i forhold til de stillingskategorier på virksomheden som er omfattet af konflikten.*" Dette svar tilgår ikke Erhvervsministeriets departement eller Erhvervsstyrelsen på dette tidspunkt, men linjen i svaret tilgår Erhvervsministeriets departement i kopi den 5. april 2020, og det endelige svar tilgår Erhvervsministeriets departement og Erhvervsstyrelsen den 14. april 2020, jf. nedenfor.

FH kontakter den 25. marts 2020 første gang Erhvervsstyrelsen for at gøre opmærksom på, at en række virksomheder, som muligvis har eller påtænker at ansøge om lønkompensation, er i arbejdskonflikt. Der henvises i brevet til Beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål 26 under behandlingen af L141, og FH konstaterer, at der ikke kan udbetales lønrefusion til virksomheder, der er i arbejdskonflikt. Det bemærkes her til, at FH's tolkning af Beskæftigelsesministeriets svar 26 til L 141 til BEU ikke er korrekt, hvilket FH – og Erhvervsministeriets departement i kopi – gøres opmærksom på af Beskæftigelsesministeriet den 5. april 2020.

På baggrund af henvendelsen fra FH og det forventede svar fra Beskæftigelsesministeren på spørgsmål 26, som Erhvervsstyrelsen orienteres om den 22. marts 2020, lægger Erhvervsstyrelsen den 25. marts 2020 listen over de virksomheder, som FH meddeler er omfattet af konflikt, i den interne svarbase sammen med en kopi af FH's henvendelse. Formålet er at orientere sagsbehandlerne om, at de ikke må sagsbehandle ansøgninger fra disse virksomheder, før det er afklaret, hvordan faglig konflikt skal håndteres. Listen er herefter tilgængelig for sagsbehandlerne, og de kan af henvendelsen fra FH læse, at: "*Fagbevægelsens Hovedorganisation oplyser, at følgende virksomheder har varslet og iværksat lockout af medlemmer af 3F Privat Service Hotel og Restauration, hvorfor disse herved har afskåret sig fra at modtage lønkompensation.*" På et efterfølgende morgenmøde primo april giver produktionsteamet sagsbehandlerne en yderligere mundtlig instruks om, at sagsbehandling af sager fra virksomheder, som formodes omfattet af faglig konflikt, skal afvente nærmere afklaring inden yderligere sagsbehandling og eventuel udbetaling foretages.

Den 2. april 2020 retter Danmarks Restauranter og Cafeer (DRC) henvendelse til Erhvervsstyrelsen for at gøre opmærksom på, at FH i sit brev til Erhvervsstyrelsen ikke gengiver beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål 26 under behandlingen af L141 i sin helhed. DRC tilkendegiver, at beskæftigelsesministeren i sit svar skriver, at statens neutralitetsprincip alene gælder for de stillingskategorier, der er omfattet af en arbejdskonflikt/lockout. DRC henviser ligeledes til et af Beskæftigelsesmi-

nisteriet udarbejdet notat af 23. marts 2020. Det er således DRC's opfattelse, at fordi nogle stillingskategorier ikke vil være omfattet af en eventuel arbejdskonflikt/lockout, vil FH's anmodning om generelt at afskære virksomheders adgang til at søge lønkompensation under arbejdskonflikt/lockout være i strid med L141. I det af DRC henviste notat af 23. marts 2020 beskrives, efter en kort redegørelse, håndteringen af neutralitetsprincippet.

Der er på dette tidspunkt fortsat uklarhed om, hvordan faglig konflikt skal håndteres. Styrelsen fastholder derfor beslutningen om, at ansøgninger fra virksomheder, der meddeles at være omfattet af faglig konflikt, ikke skal sagsbehandles.

FH gør den 7. april 2020 Erhvervsstyrelsen opmærksom på, at der iværksættes blokade mod en virksomhed den efterfølgende dag og konstaterer i forlængelse heraf, at virksomheden ikke kan modtage lønkompensation.

Erhvervsstyrelsen retter samme dag – den 7. april 2020 – henvendelse til Erhvervsministeriets departement. Styrelsen ønsker således ministeriets hjælp til at vurdere, hvordan strejker og blokader skal behandles i forbindelse med ansøgning om lønkompensation.

Erhvervsministeriets departement vender den 14. april 2020 tilbage til Erhvervsstyrelsen. I mailen er vedlagt et svar fra Beskæftigelsesministeriet til Torsten Schack Pedersen af samme dato, hvoraf der henvises til svar på spørgsmål nr. 26 til L141, dvs.: *"at det er et generelt princip, at staten skal forholde sig neutral under en arbejdskonflikt, hvilket bygger på den forudsætning, at løn og arbejdsvilkår er et anliggende mellem arbejdsmarkedets parter. Det vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvende lønkompensationsordningen i forhold til de stillingskategorier på virksomheden, som er omfattet af en konflikt."* Til svaret er endvidere vedlagt et notat af 23. marts 2020 – tidligere sendt til Folketinget om neutralitetsprincippet og dets anvendelse på beskæftigelsesområdet – hvoraf det fremgår, at: *"ordningen [kan] ikke bruges i forhold til det faglige arbejde og de stillinger hos arbejdsgivere, der er omfattet af konflikten."* Det er også dette notat Danmarks Restauranter og Cafeer henviser til i sin henvendelse af 2. april 2020.

Erhvervsstyrelsen bliver i forbindelse med henvendelsen af 14. april 2020 opmærksom på, at svaret ikke stemmer overens med det svar, som er indarbejdet i Erhvervsstyrelsens oversigt over fortolkningen af ordningen, hvoraf det fremgik, at: *"[d]et vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvende lønkompensationsordningen, hvis den har lockoutet medarbejdere."*

Det endelige svar på spørgsmål nr. 26 til L141 indgår fra den 14. april 2020 i Erhvervsstyrelsens Q&A-oversigt. Svaret gengives ikke på Virksomhedsguiden.dk eller i den interne svarbase, som sagsbehandlerne kan konsultere, når de vejleder telefonisk. Det skyldes, som før nævnt, at der

fortsat ikke var registreret en særlig interesse for emnet i henvendelserne fra virksomhederne.

Erhvervsstyrelsen bliver således opmærksom på, at der er uklarhed omkring forståelsen af sammenhængen mellem reglerne for håndtering af faglig konflikt og muligheden for at modtage lønkompensation. Styrelsen træffer derfor beslutning om fortsat ikke at sagsbehandle ansøgninger fra virksomheder, som styrelsen formoder, er omfattet af faglig konflikt, før området er afdækket.

Som nævnt i afsnit 2 blev sagsbehandlingen genoptaget den 22. maj 2020, da regelgrundlaget var endeligt afdækket i forbindelse med besvarelsen af BEU 258, og Erhvervsministeriet tog initiativ til at ændre bekendtgørelsen, og der udstedes en ny bekendtgørelse den 29. maj 2020, hvor reglerne præciseres. I forbindelse med udstedelsen af den nye bekendtgørelse blev der udarbejdet skriftlig vejledning til virksomhederne på [Virksomhedsguiden.dk](http://Virksomhedsguiden.dk) vedrørende lønkompensation til virksomheder omfattet af faglig konflikt. Den opdaterede vejledning offentliggøres den 30. maj 2020.

Som det fremgår af redegørelsen, har Erhvervsstyrelsen fra lanceringen af lønkompensationsordningen og frem til ultimo maj 2020 ikke afvist ansøgninger om lønkompensation med henvisning til, at en virksomhed har været omfattet af en faglig konflikt. Erhvervsstyrelsen har ligeledes ikke frem til den 30. maj 2020 skriftligt vejledt om emnet, da der har været uklarhed om reglerne. Erhvervsstyrelsen har også løbende indskærpet over for sagsbehandlerne, at der ved telefoniske og skriftlige henvendelser ikke må træffes afgørelse om, hvorvidt en virksomhed har mulighed for at søge om lønkompensation eller ej. Erhvervsstyrelsen har endvidere ikke fundet information om, at det skulle være sket.