



## TALE

### Samrådsspørgsmål S – om lønkomensation og arbejdskonflikt - d. 18. juni 2020.06.10 Spørgsmålet besvares af EM og BM

10. juni 2020

J.nr. 2020 - 4454

CAL  
Kirsten Weber Olsen

---

#### *Samrådsspørgsmål S – stillet af Troels Lund Poulsen (V)*

*”Vil ministeren redegøre for, hvad baggrunden er for, at en virksomhed ikke kan anvende lønkompositionsordningen ift. stillingskategori på virksomheden, som er omfattet af en konflikt, herunder hvilken lovhjemmel, der er baggrund for, at en virksomhed, som er omfattet af en konflikt, ikke kan modtage lønkomensation?”*

#### **Indledning**

Tak til spørgeren for at indkalde til dette samråd.

Jeg vil gerne indlede med at sige, at jeg er ked af og ærgerlig over denne sag, fordi neutralitetsprincippet ikke fra starten blev udmøntet på den måde, som det var tiltænkt i forbindelse med trepartsaftalen.

Jeg ser frem til, at vi får lejlighed til at drøfte både det principielle i neutralitetsprincippet og den konkrete udmøntning af princippet i forhold til lønkomensation.

#### *Om neutralitetsprincippet - generelt*

Med fare for at gentage mig selv – i Danmark værner vi om, at staten skal blande sig mindst muligt i løn- og arbejdsvilkår.

Det gælder også, når der opstår konflikter på de enkelte arbejdspladser.

Her forholder staten sig neutral og griber ikke ind i konflikten mellem arbejdsgiver og lønmodtagere.

Og staten igangsætter ikke aktiviteter, som kan være til fordel for den ene eller anden part.

Neutralitetsprincippet er et sagligt kriterium, som kommer til udtryk i vores indretning af den danske arbejdsmarkedsmodel og i overenskomstsyste-  
met.

Og princippet kommer konkret til udtryk en række steder i reglerne på Beskæftigelsesministeriets område:

- Det gælder i forhold til A-kasser og jobcentre og hvordan, de skal forholde sig i konfliktsituationer.
- Der må bl.a. ikke henvises stillinger hos arbejdsgivere, der er omfattet af konflikt.
- Der må ikke lægges nye annoncer om konflikttramte stillinger på fx JobNet.
- Og man må som a-kassemedlem ikke få dagpenge, hvis man er omfattet af en konflikt og ledig som følge heraf.

Senest er neutralitetsprincippet blevet bekræftet i reglerne på Beskæftigelsesministeriets område er i forbindelse med revisionen af lov om aktiv beskæftigelsespolitik. Lovforslaget blev fremsat i marts 2019 og vedtaget i maj 2019.

Med revisionen bliver det bekræftet, at der fortsat ikke henvises til stillinger eller stillingskategorier hos arbejdsgivere, omfattet af konflikt.

Men princippet træder tydeligst frem, når regering og Folketing afholder sig fra at gribe ind i konflikter forbindelse med de centrale overenskomstfornyelser på arbejdsmarkedet. Og det vil fremgå af parternes konfliktvarsel, hvilke stillinger eller stillingskategorier, der er omfattet.

#### *Neutralitetsprincippet - lønkompensation*

Det er derfor naturligt, at dette princip - neutralitetsprincippet – også skal gælde ved lønkompensation.

Det betyder konkret, at en virksomhed, som er part i en arbejdskonflikt, ikke kan få fuld kompensation fra ordningen.

Der betales ikke kompensation for de ansatte, som er direkte omfattet af en lockout eller strejke, eftersom de ikke får løn fra arbejdsgiveren. Det følger

allerede af de almindelige principper for lønkom-  
pensation.

Men der skal heller ikke betales kompensation for  
de stillingskategorier på virksomheden, som i øv-  
rigt er omfattet af konflikten.

Der skal ikke med andre ord ikke ydes kompensa-  
tion for konfliktramt arbejde.

Det er det element, som ikke er blevet udmøntet  
efter hensigten fra start af.

Men virksomheden kan godt få lønkom-  
pensation i forhold til de stillinger på virksomheden, som ikke  
er omfattet af en konflikt.

Jeg har været tydelig omkring ministeriets udlæg-  
ning af neutralitetsprincippet i forhold til lønkom-  
pensation, siden jeg første gang fik spørgsmålet i  
slutningen af marts.

Den udlægning af neutralitetsprincippet er delt  
med arbejdsmarkedets parter i forbindelse med  
fortolkningen af trepartsaftalen.

Den er uddybet i et notat af 23. marts, som spørge-  
ren fik tilsendt.

Og den forventede anvendelse af princippet er

også lagt til grund i mit svar på spørgsmål 26 til  
L141 [Forslag til lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompen-  
sation  
af virksomheder i forbindelse med covid-19].

### *Hjemmel*

Jeg bliver kritiseret for at udtale mig om neutralitetsprincippet og lønkomensation inden den konkrete udmøntning var på plads og beskyldt for at vildlede Folketinget.

Til det vil jeg gerne sige, at jeg er uforstående overfor, på hvilken måde jeg skulle have vildledt Folketinget og offentligheden i forhold til, hvordan ministeriet ser neutralitetsprincippet anvendt og udmøntet i forbindelse med lønkomensation.

Det har jeg redegjort for i svar og notat af 23. marts.

Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet er imidlertid blevet opmærksomme på, at neutralitetsprincippet i forhold til stillingskategorier ikke er blevet udmøntet efter hensigten i den oprindeligt udstedte bekendtgørelse om lønkompen-sationsordningen.

Det har erhvervsministeren og jeg nærmere redegjort for i svar 258 til Beskæftigelsesudvalget.

Og det er der nu rettet op på fremadrettet med den nye bekendtgørelse om lønkompensation, men dog alene for de virksomheder, der søger for den forlængede kompensationsperiode fra 9. juni til 8. juli eller som søger efter den 30. juni.

Så alle ansøgninger som gælder perioden før 9. juni vil ikke være omfattet af det fulde neutralitetsprincip.

Spørgeren anfægter, at der overhovedet er hjemmel i aktstykket til at udmønte neutralitetsprincippet i Erhvervsministeriets bekendtgørelse.

Dertil vil jeg gerne nævne:

I forbindelse med svar nr. 258 til Beskæftigelsesudvalget, har Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet foretaget en grundig juridisk vurdering af aktstykket, der ligger til grund for ordningen om lønkompensation, herunder en vurdering af den bemyndigelse, som Finansudvalget har tildelt erhvervsministeren.

Vurderingen er, at bemyndigelsen giver hjemmel til at fastsætte regler om bl.a. kriterier og vilkår for lønkompensation.

Det har altså ved aktstykkets vedtagelse været klart for Finansudvalget, at der administrativt ville

blive fastsat nærmere regler om netop kriterier, vilkår og modtagerkreds.

Dertil kommer, at der ikke er tale om bebyrdende regler.

Lønkompressionsordningen er en begunstigende tilskudsordning, der giver virksomheder en mulighed for at søge om kompensation for perioden frem til 8. juni efter de rammer, der er sat i ordningen.

Med udmøntning af aktstykket har regering og Folketing i fælleskab bredt et sikkerhedsnet ud for mere end 200.000 danske lønmodtagere.

De virksomheder, som har søgt og opfyldt rækken af betingelser har fået kompensation.

Og hvis der er virksomheder, som har afholdt sig fra at søge om kompensation, så kan de fortsat søge frem til den 30. juni uden at blive omfattet af det fulde neutralitetsprincip.

Til sidst vil jeg gerne komme med den opfordring, at såfremt spørger har kendskab til konkrete eksempler på virksomheder, som ikke måtte have fået en kompensation, virksomheden ellers er berettiget til, så fremsend dem, således at ministerierne kan se nærmere på det.

Erhvervsministeren vil nu nærmere redegøre for den konkrete administration af ordningen.

Tak for ordet.