



INSPIRATIONSPUNKTER

24. maj 2020
20/06659-2
toblan-dep

Samråd i FIU den 18. juni 2020 – Spørgsmål S stillet efter ønske fra Troels Lund Poulsen (V)

Ad spørgsmål [S]:

Vil ministeren redegøre for, hvad baggrunden er for, at en virksomhed ikke kan anvende lønkompensationsordningen 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 lønkompensation?

- Tak for det og også for min side tak til udvalget for i samråd at svare på det spørgsmål, der er stillet.
 - Udvalget har stillet et spørgsmål, der vedrører håndtering af faglig konflikt i forbindelse med ansøgning om lønkompensation fra COVID-19 hjælpepakkerne. Og det spørgsmål vil jeg besvare her i dag.
- Jeg er opmærksom på, at beskæftigelsesudvalget den 18. maj 2020 havde besøg af beskæftigelsesministeren og her

havde bedt beskæftigelsesministeren om at beskrive baggrunden for statens neutralitetsprincip i forbindelse med faglige konflikter og lønkompensation.

- Efter beskæftigelsesministeren netop har redegjort for neutralitetsprincippet og dets anvendelse i lovgivningen vil jeg i dag redegøre for regelgrundlaget for lønkompensationsordningen, og hvordan det administreres. Jeg vil dele min besvarelse op i tre hovedpunkter: I *første* del vil jeg redegøre for hjemlen for, at der kan fastsættes kriterier for at modtage lønkompensation. I *anden* del vil jeg redegøre for reglerne og administrationen for de virksomheder, der ansøgte om lønkompensation fra og med ordningens åbning 25. marts til og med 28. maj 2020. Og i *tredje* og sidste del vil jeg oplyse om de nye regler for at modtage lønkompensation i situationer, hvor der er faglig konflikt.
- Jeg vil dog helt indledningsvissige, at vi fra statens side så vidt muligt skal undgå indblanding i arbejdsretlige konflikter.
- Denne tilgang er et bærende fundament i den danske model. Og det tror jeg, vi alle kan være enige om. Den danske model har gavnet det danske samfund i mere end 100 år.

- Og det er også en garant for et fleksibelt arbejdsmarked, som danske virksomheder nyder godt af.
- Det er på denne baggrund, at staten skal holde sig neutral når der er konflikt mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det er også derfor, at fagforeninger selv skal kompensere konfliktramte arbejdstagere under en konflikt.
- Denne tilgang til arbejdsretlige konflikter er kernen i neutralitetsprincippet. Det følger af princippet, at staten ikke tager stilling i konflikten og dermed ikke igangsætter aktiviteter, som kan være til fordel for den ene eller anden part. Som Beskæftigelsesministeren har påpeget er princippet et sagligt kriterium, som er lovfæstet i en række love på Beskæftigelsesministeriets område.
- [FØRSTE DEL] Og det bringer mig så til første hovedpunkt i min besvarelse af samrådsspørgsmålet. *Med hvilken hjemmel kan jeg som Erhvervsminister fastsætte kriterier for at indgå i lønkompensationsordningen?*
- Hjemmelsgrundlaget for lønkompensationsordningen udgøres af lov om erhvervsfremme og de aktstykker om lønkompensationsordningen, som Finansudvalget har tiltrådt.

- Det følger af erhvervsfremmelovens § 3, stk. 1, at og nu citerer jeg fra loven: ”Erhvervsministeren kan udstede nærmere regler om gennemførelse af erhvervsfremmeaktiviteter, der iværksættes inden for denne lov... Erhvervsministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om administration, herunder om behandling af ansøgninger om medfinansiering til offentlige myndigheder, organisationer, institutter, virksomheder og enkeltpersoner m.v., regler om godkendelse, regnskabsaflæggelse, revision, kontrol og tilsyn og regler om afgivelse af oplysninger og regnskaber.” *citata slut.*
- Bestemmelsen bemyndiger erhvervsministeren til at kunne iværksætte erhvervsrettede støtteordninger, herunder f.eks. lønkompensationsordningen samt udstede nærmere regler om administration af sådanne ordninger, herunder hvorledes ansøgninger vil skulle behandles.
- Den 25. marts 2020 tiltrådte Finansudvalget aktstykke nr. 117 om midlertidig lønkompensation som følge af covid-19. I medfør af aktstykke nr. 117 blev følgende nye tekst-anmærkning nr. 143 på forslag til lov om tillægsbevilling for 2020 optaget under § 8. Erhvervsministeriet:
- Og jeg citerer: »Erhvervsministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om lønkompensation relateret til

COVID-19 til virksomheder, foreninger, selvejende institutioner og fonde mv., **herunder** at fastsætte bestemmelser om kriterier for at opnå kompensation, ansøgningsform, tidsfrister, vilkår for kompensation, modtagerkreds, udbetaling af kompensation, tilbagebetaling af kompensation og renter, dokumentation, regnskab, revision og rapportering samt efterfølgende kontrol mv.« *Citat slut.*

- Det følger således af aktstykket, at erhvervsministeren har bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om rammerne for lønkompensationsordningen.
- Det har tidligere været påpeget af spørgeren, at en ”tekstanmærkning skal være af ikke-bebyrdende karakter” jf. Finansudvalget (2. samling), FIU alm. del - Bilag 5.
- Der er med lønkompensationsordningen som udgangspunkt tale om en begunstigende ordning, der giver virksomheder en mulighed for at søge om kompensation efter de i ordningen nærmere fastsatte rammer. Der er således ikke tale om bebyrdende forpligtelser, som regeringen har pålagt virksomhederne, men derimod en økonomisk begunstigelse af virksomheder.

- Ved at udmønte det fulde neutralitetsprincip ændres rammerne for, hvem der kan ansøge om kompensation. Virksomhederne stilles dog fortsat – alt andet lige – bedre end det oprindelige udgangspunkt, hvor en sådan mulighed ikke eksisterede.
- Der er således et hjemmelsgrundlag for at udmønte det fulde neutralitetsprincip i lønkompensationsordningen. Som det tidligere har været beskrevet, var dette princip ikke udmøntet efter hensigten fra begyndelsen.
- [ANDEL DEL] Og det bringer mig videre til anden del af min besvarelse af samrådsspørgsmålet, hvor jeg vil redegøre for, hvordan Erhvervsstyrelsen har håndteret virksomheder hvor der er faglig konflikt.
- De pågældende virksomheder har ansøgt lønkompensationsordningen efter den oprindelige bekendtgørelse, som blev udstedt den 25. marts 2020. Her har det fulde neutralitetsprincip ikke været udmøntet.
- Det har dog været det grundlæggende udgangspunkt vedrørende lønkompensation, at hvis en virksomhed ønsker at opnå lønkompensation for hjemsendte medarbejdere, er

det en forudsætning, at virksomheden fortsat betaler løn til medarbejderne i hjemsendelsesperioden.

- Beskæftigelsesministeriet har over for Erhvervsministeriet oplyst, at når en lockout eller en lovlig strejke træder i kraft, er den arbejdsretlige konsekvens, at de lockoutede eller strejkende ansattes ansættelsesforhold de facto anses for afbrudt, og arbejdsgiveren dermed ikke skal betale løn til de pågældende.
- Dermed kan virksomheden ikke modtage lønkompensation for medarbejdere i den del af lønkompressionsperioden, hvor de er omfattet af en iværksat strejke eller lockout. Det skyldes, at deres ansættelsesforhold de facto anses for afbrudt i den periode konflikten pågår, og arbejdsgiveren derfor ikke udbetaler løn.
- Når der ikke udbetales løn til de strejkende eller lockoutede medarbejdere, så kan der ikke opnås lønkompensation for dem.
- Det har været de regler, som Erhvervsstyrelsen har administreret efter. Det betyder også, at ingen af de ca. 10 virksomheder, hvor Erhvervsstyrelsen er blevet gjort opmærksom på, at der har været faglig konflikt, er blevet afskåret for lønkomensation for hele stillingskategorier.

- Det skal dog bemærkes, at der efter Erhvervsstyrelsens oplysninger udestår afgørelse af én ansøgning, for en virksomhed, som styrelsen er blevet oplyst, er omfattet af en faglig konflikt. Sagen er endnu ikke færdigbehandlet, da der har været behov for at indhente supplerende oplysninger fra virksomheden selv.
- [TREDJE DEL] Det bringer mig til slut til den nye bekendtgørelse. Den 29. maj blev der udstedt en bekendtgørelse, hvor det nu er præciseret, at det fulde neutralitetsprincip gælder i relation til lønkompensationsordningen, således at en virksomhed ikke kan få udbetalt lønkompen-sation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovlig faglig hovedkonflikt hvori virksomheden er part. Det betyder, at ansøgninger modtaget efter udstedelsen af den ændrede bekendtgørelse behandles i overensstem-melse med det fulde neutralitetsprincip.
- Vi har dog indført en overgangbestemmelse netop af hen-syn til de virksomheder, som kan have afholdt sig fra at ansøge ordningen.
- Det betyder, at virksomhederne frem til og med den 30. juni, som er den oprindelige ansøgningsfrist, kan søge om

lønkomensation for stillingskategorier omfattet af konflikt efter de oprindelige regler for kompensationsordningen fra og med 9. marts til og med 8. juni.

- Jeg vil opsummerende sige, at Erhvervsstyrelsen behandler ansøgninger om lønkomensation efter de gældende regler på ansøgningstidspunktet. Hvis ansøger lever op til kriterierne for ordningen, som de er fastsat i den nuværende bekendtgørelse, så vil deres ansøgning blive godkendt og udbetalt i overensstemmelse med de gældende regler.
- Jeg vil også gerne fremhæve, at lønkompositionsordningen har fungeret efter hensigten og har bidraget til at holde hånden under mere end 200.000 lønmodtagere.
- Og så vil jeg til slut ligesom beskæftigelsesministeren benytte lejligheden til at opfordre til, at arbejdsmarkedets parter nøje overvejer, om det er muligt at vente med konflikter på arbejdspladserne, indtil situationen er normaliseret.
- Tak for ordet.