



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Ulla Tørnæs (MF)
Ulla.Tornaes@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

T +45 72 20 50 00

E bm@bm.dk

www.bm.dk

CVR 10172748

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 18. maj 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 258 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Ulla Tørnæs (V).

Spørgsmål nr. 258:

”Vil ministeren redegøre for, hvilket lovgrundlag der lægges til grund for at undlade at udbetale lønkompensation til virksomheder, der er en del af en arbejdskonflikt? Ministeren bedes i forbindelse med besvarelsen oversende de juridiske dokumenter, hvor hjemlen fremgår, og fremhæve afsnittene.

Spørgsmålet stilles som opfølgning på samrådet den 18. maj 2020 med beskæftigelsesministeren om arbejdskonflikter og lønkompensation i forbindelse med corona-krisen, jf. samrådsspørgsmål V-X.

Spørgsmålet bedes besvaret hurtigst muligt og senest den 20. maj 2020. ”

J.nr. 2020-3656

Svar:

Det er et generelt princip, at staten skal forholde sig neutral under en arbejdskonflikt. Det er derfor også blevet afklaret i forbindelse med de fortolkningsspørgsmål, der har fulgt op på trepartsaftalen om lønkompensation, at neutralitetsprincippet er gældende for trepartsaftalen.

Det er Erhvervsministeriets og Beskæftigelsesministeriets vurdering, at erhvervsministeren i medfør af aktstykke nr. 117 om midlertidig lønkompensation som følge af covid-19 har bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om rammerne for ordningen. Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet er imidlertid blevet opmærksomme på, at neutralitetsprincippet ikke er blevet udmøntet efter hensigten i den udstedte bekendtgørelse om lønkompensationsordningen. Erhvervsministeriet vil derfor ændre bekendtgørelsen, således at det præciseres nærmere, at neutralitetsprincippet gælder i relation til lønkompensationsordningen. Det betyder, at ansøgninger modtaget efter udstedelsen af den ændrede bekendtgørelse behandles i overensstemmelse med neutralitetsprincippet.

Om lovgrundlaget kan jeg nærmere oplyse følgende:

Den lovgivning, der fastsætter de nærmere betingelser for virksomheders adgang til at opnå lønkompensation i forbindelse med covid-19, hører under Erhvervsministe-

riet. Erhvervsministeriet har oplyst, at hjemmelsgrundlaget for lønkompensationsordningen udgøres af *lov om erhvervsfremme, aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 og aktstykke nr. 127 af 31. marts 2020*.

Derudover blev der i medfør af aktstykke nr. 117 optaget følgende nye *tekstanmærkning nr. 143 på forslag til lov om tillægsbevilling for 2020* under § 8. Erhvervsministeriet:

»Nr. 143 ad 08.32.21.

»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.«

Erhvervsministeren har efterfølgende i medfør af lov om erhvervsfremme og de nævnte aktstykker, herunder den ovenfor citerede bemyndigelsesbestemmelse, udstedt bekendtgørelse om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19 (bekendtgørelse nr. 267 af 25. marts 2020), der fastsætter de nærmere regler for lønkompensationsordningen, herunder kompensationens størrelse, betingelser for at opnå kompensation, ansøgning og dokumentation m.v.

Som udgangspunkt gælder, hvis en virksomhed ønsker at opnå lønkompensation for hjemsendte medarbejdere, er det en forudsætning, at virksomheden fortsat betaler løn til medarbejderne i kompensationsperioden, jf. § 4, stk. 1, nr. 3 i bekendtgørelse om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19. Det følger ligeledes af aktstykke nr. 117, at lønkompensationsperioden afbrydes den dag, virksomheden varsler eller afskediger medarbejdere som følge af økonomiske årsager.

Det følger endvidere af bekendtgørelsens § 4, stk. 4, at ret til udbetaling af lønkompensation forudsætter, at virksomheden ikke i den periode, der søges om lønkompensation for, har foretaget eller foretager afskedigelser begrundet i økonomiske forhold i perioden, der ansøges om lønkompensation for. En virksomhed kan ikke opnå lønkompensation for ansatte, i den periode der følger efter, at de er blevet varslet afskediget.

Jeg kan endvidere oplyse, at når en lockout eller en lovlig strejke træder i kraft, er den arbejdsretlige konsekvens, at de lockoutede/strejkende ansattes ansættelsesforhold de facto anses for ophørt, og arbejdsgiveren skal dermed ikke betale løn til de pågældende.

Det betyder, at en virksomhed ikke har ret til lønkompensation for medarbejdere, der er lockoutede eller deltager i en lovlig strejke, da konsekvensen heraf er, at de pågældende ikke oppebærer løn, jf. aktstykke nr. 117 og bekendtgørelsens § 4, stk. 1, nr. 3, som omtalt ovenfor.

Såfremt en arbejdskonflikt skal have konsekvenser for en virksomheds adgang til lønkompensation i videre omfang, end det er beskrevet oven for, det vil sige udover hvor den manglende lønkompensation kan begrundes i, at der ikke udbetales løn til de ansatte, forudsætter dette ud fra det eksisterende retsgrundlag, at der er hjemmel til at fastsætte regler herom ved bekendtgørelse, og at denne hjemmel anvendes administrativt.

Det kunne fx være, når man følger det almindelige princip om, at staten forholder sig neutral under en arbejdskonflikt på samme måde, som princippet er udmøntet fx i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, sådan at der heller ikke udbetales lønkompensation for hjemsendte medarbejdere i ”konfliktramt arbejde”, det vil sige medarbejdere inden for samme stillingskategori, som de medarbejdere, der er omfattet af lockouten/strejken.

Om erhvervsministeren har bemyndigelse til administrativt at fastsætte sådanne regler, afhænger af bemyndigelsesbestemmelsens rækkevidde.

For det første bemærkes det, at ordlyden i aktstykke nr. 117 angiver, at lønkompensation *kan* ydes til alle virksomheder, der lever op til de i aktstykket nævnte forudsætninger. Der er altså ikke umiddelbart efter ordlyden tale om, at alle virksomheder, der lever op til de nævnte forudsætninger, med henvisning til aktstykket har et retskrav på lønkompensation.

Dernæst bemærkes, at den bemyndigelsesbestemmelse, som erhvervsministeren blev tildelt i medfør af aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 med en ny tekstanmærkning nr. 143 på forslag til lov om tillægsbevilling for 2020, bl.a. omfatter vilkår for lønkompensation, modtagerkreds m.v. Det har altså ved aktstykkets vedtagelse været forudsat, at der administrativt ville blive fastsat nærmere regler om vilkår for kompensation og modtagerkreds.

De ovenfor nævnte bestemmelser forholder sig ikke til, om erhvervsministeren har bemyndigelse til ved bekendtgørelse at fastsætte regler om det generelle neutralitetsprincip i arbejdskonflikter i relation til lønkompensationsordningen. Baseret på bestemmelsens ordlyd er det imidlertid Beskæftigelsesministeriet og Erhvervsministeriets vurdering, at der ikke er noget til hinder for, at erhvervsministeren fastsætter regler herom, således at lønkompensationsordningen ikke omfatter de stillingskategorier på virksomheden, som er omfattet af konflikten. En sådan betingelse for lønkompensation vedrører netop ”vilkår for lønkompensation” og ”modtagerkreds”.

Det bemærkes desuden, at neutralitetsprincippet efter Beskæftigelsesministeriets vurdering er et sagligt kriterium, som er lovfæstet i en række love på ministeriets område. I forbindelse med Folketingets behandling af de aktstykker, der udgør det hjemmelsmæssige grundlag for lønkompensationsordningen, har det været Beskæftigelsesministeriets vurdering, at neutralitetsprincippet er det sædvanlige udgangspunkt.

Jeg vil endvidere henlede opmærksomheden på, at denne forventede anvendelse af princippet er lagt til grund i mit svar på spørgsmål 26 til L141 (Forslag til lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19), som blev afgivet til Folketinget den 23. marts 2020, det vil sige inden aktstykkets – og dermed bemyndigelsesbestemmelsens - vedtagelse den 25. marts 2020.

På den baggrund vil Erhvervsministeriet derfor ændre bekendtgørelsen, således at det præciseres nærmere, at neutralitetsprincippet gælder i relation til lønkompensationsordningen.

Vedlagt dette svar er aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 og bekendtgørelse om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af covid-19 (bekendtgørelse nr. 267 af 25. marts 2020) med de citerede tekststykker fremhævet. Ligeledes er mit svar på spørgsmål 26 til L141 (Forslag til lov om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19) vedlagt.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard