



## NOTAT

16. april 2021

### Lønkompressionsordningen

#### Spørgsmål

Der er spurgt til, om Jensens Bøfhus som den eneste virksomhed ikke har adgang til lønkompressionsordningen på grund af faglig konflikt. Der henvises til udtalelser fremkommet i P1 i februar måned. Der er også spurgt til, hvorfor Erhvervsstyrelsen ikke anvender data fra Beskæftigelsesministeriet om konfliktramte virksomheder i administrationen af ordningen.

#### Svar

Det bemærkes indledningsvis, at ingen virksomheder som helhed afskæres fra at blive omfattet af lønkompressionsordningen, hvis de er omfattet af en faglig konflikt. Det er alene medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part, som ikke kan lønkomponeres i ordningen. Der er tale om generelle regler, som finder anvendelse for alle virksomheder, som ansøger ordningen.

Den bemærkes desuden, at den omtalte virksomhed har modtaget lønkomponation ligesom en række øvrige virksomheder, som har været omfattet af faglig konflikt.

Der lægges i øvrigt til grund, at der refereres til en udsendelse i P1 Orientering af den 10. februar 2021. I udsendelsen fremkommer der udtalelser om, at de faglige organisationer kan indmelde en faglig konflikt til Erhvervsstyrelsen og dermed afskære en virksomhed fra lønkomponation.

Dette er ikke en korrekt fremstilling af Erhvervsstyrelsens forvaltning. Efter de gældende regler påhviler det virksomheden selv at oplyse, om der er søgt – eller modtaget – lønkomponation for medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part. Virksomheden oplyser dette i forbindelse med ansøgning og igen i forbindelse med slutafregningen. Dokumentationen, som virksomhederne indsender i forbindelse med slutafregningen, attesteres af den faglige repræsentant. Hvis der ikke er en faglig repræsentant, kan de faglige organisationer gøre indsigelse. Reglerne er generelle og gælder for alle virksomheder, der ansøger om lønkomponation.

Erhvervsstyrelsen anvender ikke data fra andre myndigheder om konfliktramte virksomheder, da denne oplysning i sig selv ikke er udslagsgivende

for, om en virksomhed er berettiget til lønkompensation (*se også nedenfor*).

Det bemærkes i den forbindelse, at virksomheder som helhed ikke afskæres fra lønkompensation, hvis de er i faglig konflikt. Det følger af lønkompensationsordningens gældende regler, at virksomheder ikke kan modtage lønkompensation for medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part. Virksomheden er dog stadigvæk kompensationsberettiget for øvrige medarbejdere i stillingskategorier, der ikke er omfattet af konflikten.

De gældende regler blev indført med bekendtgørelsen om lønkompensationsordningen af 29. maj 2020, da Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet havde konstateret, at neutralitetsprincippet ikke var indført, da lønkompensationsordningen åbnede i slutningen af marts 2020.

Med henblik på at sikre, at virksomhederne er opmærksomme på denne betingelse, skal virksomhederne derfor ved ansøgning afgive en tro- og loveerklæring, hvori de bekræfter, at de vil informere Erhvervsstyrelsen, hvis der søges om lønkompensation for medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part. Derved er virksomhederne pålagt en oplysningspligt, der gør det muligt for Erhvervsstyrelsen at vurdere, om virksomheden er berettiget til kompensation for den enkelte medarbejder.

I tilfælde, hvor virksomheder har modtaget kompensation for medarbejdere i stillingskategorier, der efterfølgende i kompensationsperioden er blevet omfattet af en hovedkonflikt, vil virksomhederne skulle betale kompensation tilbage for de pågældende medarbejdere i forbindelse med slutafregningen. Det sker ved, at virksomhederne i slutafregningen erklærer, at de ikke medtager ansatte i stillingskategorier, i perioder hvor stillingskategorierne har været omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt. Indberetning til slutafregningen skal som udgangspunkt attesteres af en faglig repræsentant, og ellers har de faglige organisationer mulighed for at gøre indsigelse til dokumentationen.

Såfremt det i slutafregningen konstateres, at virksomheden har modtaget kompensation for medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, vil virksomhedens kompensation blive reguleret efter reglerne i bekendtgørelsen, når det endelige kompensationsbeløb opgøres. Erhvervsstyrelsens administrationsmodel er tilrettelagt efter et hensyn om at sikre en hurtig forudbetaling af lønkompensation, hvorefter der senere foretages slutafregning og efterregulering.

Hvis Erhvervsstyrelsen informeres (fx af en faglig organisation) om, at en virksomhed er part i en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt og virksomheden efterfølgende søger om lønkomensation, tager styrelsen kontakt til virksomheden mhp. at få virksomhedens udlægning af sagen. I en situation, hvor der under Erhvervsstyrelsens sagsbehandlingen opstår tvivl om, hvorvidt en virksomhed har været omfattet samt omfanget af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, vil det være relevant at foretage en almindelig partshøring af virksomheden og den faglige repræsentant/organisation med henblik på at få sagen fuldt oplyst. Uenigheden kan fx omhandle, om hovedkonflikten er lovligt varslet jf. de aftalte varslingsregler, samt hvilke stillingskategorier som er omfattet af konflikten.

Hvis det viser sig, at der er uenighed mellem virksomheden og fx den faglige repræsentant eller de faglige organisationer om lovligheden af konflikten eller omfanget heraf, afklares dette via fagretlig behandling og i sidste ende ved en afgørelse fra Arbejdsretten. Det vil være op til én af parterne selv at rejse en eventuel sag i det fagretlige system, hvis der er tvivl om, at virksomheden er omfattet af en lovlig varslet og iværksat faglig hovedkonflikt eller ej. Hvis en sag behandles i det fagretlige system, og det derfor er uafklaret, hvilke medarbejdere en virksomhed kan få komensation for, så vil behandlingen af en eventuel ansøgning om lønkomensation eller slutafregning heraf blive sat på pause, indtil der er fundet en afklaring.

#### *Data om faglige konflikter*

Der er også spurgt til anvendelsen af indrapporterede data om virksomheder i faglig konflikt.

Med hensyn til antallet af virksomheder, som er omfattet af en faglig konflikt, har Beskæftigelsesministeriet i et svar af 1. maj 2020 til Beskæftigelsesudvalget bl.a. oplyst, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til brug for jobcentrenes arbejde løbende får underretninger fra en række a-kasser og fagforbund, når en arbejdsgiver er omfattet af strejke, lockout eller blokade. Det fremgår videre af svaret, at STAR fører en liste med indberetninger, hvoraf det fremgår, at der i perioden fra 1. januar 2012 og frem til 1. maj 2020 er 631 virksomheder, som er omfattet af en konflikt. Heraf er de 571 danske og det resterende antal udenlandske. Tallet er med forbehold for, at virksomheder på listen efterfølgende kan være ophørt, eller konflikten kan være ophørt, uden at listen er blevet opdateret. Desuden kan der være konflikter, som STAR ikke har fået underretning om. Det bemærkes i den forbindelse, at STAR's liste til brug for jobcentrene ikke forholder sig til, om de omhandlede virksomheder kan få lønkomensation.

Det understreges i den forbindelse desuden, at selvom virksomheder blev registreret som værende i faglig konflikt af en offentlig myndighed, afskærer en sådan oplysning i sig selv ikke virksomhederne fra at modtage lønkomensation. Det er alene relevant, om der udbetales lønkomensation

for medarbejdere i stillingskategorier, der i perioden er omfattet af en faglig konflikt.