



## Folketingets Erhvervsudvalg

ERHVERVSMINISTEREN

10. februar 2021

### Besvarelse af spørgsmål 215 alm. del stillet af udvalget den 13. januar 2021 efter ønske fra Anne Honoré Østergaard (V)

ERHVERVSMINISTERIET  
Slotsholmsgade 10-12  
1216 København K

#### Spørgsmål:

Er det korrekt, at virksomheder skal se bort fra dansk ansættelsesret og bede deres medarbejdere gå ned i løn med tilbagevirkende kraft for at kunne få kompensation fra kompensationsordningen for aflyste arrangementer?

Tlf. 33 92 33 50  
Fax 33 12 37 78  
CVR-nr. 10 09 24 85  
EAN nr. 5798000026001  
em@em.dk  
www.em.dk

#### Svar:

Arrangører, der søger om kompensation for aflyste arrangementer, skal ikke se bort fra ansættelsesretten, men det forventes derimod, at de handler hensigtsmæssigt inden for rammerne af gældende ret.

Der er for kompensationsordningen for arrangører af aflyste, udskudte eller væsentligt ændrede arrangementer en grundlæggende regel om, at arrangøren skal forsøge at begrænse sine tab, inden der søges om kompensation.

Disse bestræbelser skal foretages af arrangøren fra det tidspunkt, hvor vedkommende får kendskab til, at afvikling af et arrangement ikke længere med rimelighed kan forventes at være en realitet. Hvis et tab kunne have været undgået ved at foretage rimelige og sædvanlige bestræbelser herpå, vil arrangøren være afskåret fra at blive bevilliget kompensation ift. den del af tabet, som vedkommende burde have undgået.

I nogle tilfælde kan tabsbegrænsningen ske ved, at arrangøren og den enkelte medarbejder indgår en gyldig aftale om, at medarbejderen går på deltid eller accepterer en lønnedgang i en afgrænset periode i lyset af, at et eller flere arrangementer er aflyst og arbejdsmængden dermed er begrænset.

Her er det centralt at understrege, at fristerne for de sædvanlige varsler i medarbejderens ansættelseskontrakt eller overenskomst som udgangspunkt skal iagttages i tilfælde, hvor den pågældende medarbejder ikke vil indgå en aftale om nedsat løn eller arbejdstid. Dette under henvisning til, at en ændring af medarbejderens løn i nedadgående retning skal betragtes som en væsentlig ændring af ansættelsesforholdet.

Erhvervsstyrelsen har endvidere erfaret, at fagforeningerne er gået med til at fravige udgangspunktet om varsling og i stedet har tiltrådt kollektive aftaler om lønnedgang i en afgrænset periode med ingen eller kort varsel, da overholdelse af de formelle varslingsregler alternativt ville kunne få økonomiske konsekvenser for arrangørerne med afskedigelse af medarbejdere til følge.

Situationen med corona-pandemien er helt ekstraordinær. Det betyder også, at regeringen og arbejdsmarkedets parter har indgået aftaler om en række initiativer for at undgå afskedigelse af medarbejdere. Der er blandt andet indført en lønkompensationsordning, der giver virksomheden mulighed for at få kompenseret en del af de ansattes løn.

Med venlig hilsen

Simon Kollerup