



INSPIRATIONSPUNKTER
[KUN DET TALTE ORD GÆLDER]

19. april 2021

Samråd i FIU den 20. april 2021 – Spørgsmål J stillet efter ønske fra Troels Lund Poulsen (V)

Ad spørgsmål J:

Vil ministeren redegøre for, hvorledes neutralitetsprincippet, der ligger til grund for regeringens beslutning om at afholde konfliktramte virksomheder fra at modtage lønkompensation, bliver administreret i Erhvervsstyrelsen?

- Tusind tak for ordet. Og tak til spørgeren for muligheden for at svare på spørgsmål vedrørende håndteringen af udbetaling af lønkompensation til virksomheder der er part i en lovligt varslet og iværksat faglig hovedkonflikt.
- Løn og arbejdsvilkår er et anliggende for arbejdsmarkedets parter. Det har skiftende regeringer holdt fast i, og det gør denne regering også.
- Den danske model har været en fordel for Danmark, danske lønmodtagere og de danske virksomheder i mere end 100 år.
- Under COVID-19-krisen har denne enestående samarbejdsmodel blandt andet resulteret i en række trepartsaftaler om lønkompensationsordningen. Ordningen har bidraget til at holde hånden under mere end 36.000 virksomheder og deres mere end 320.000 medarbejdere.

- Implementeringen af lønkompensationsordningen er foretaget af Erhvervsministeriet ved udarbejdelse af aktstykker og bekendtgørelser.
- Finansudvalget har tiltrådt aktstykkerne og arbejdsmarkedets parter har løbende fået sendt udkast til bekendtgørelser i høring.
- Dertil kan det nævnes, at erhvervsordførerne løbende er blevet orienteret om bekendtgørelserne.
- Dette er normal praksis, når trepartsaftaler udmøntes.
- Jeg vil i besvarelsen af spørgsmålet i dag forholde mig til det, Erhvervsstyrelsen har oplyst mig om styrelsens administration af reglerne vedr. faglig konflikt. Med hensyn til bredere aspekter af neutralitetsprincippet herunder dets anvendelse på beskæftigelsesområdet, dér skal jeg henviser til beskæftigelsesministeren.
- Som det tidligere har været beskrevet udstedte Erhvervsministeriet den 29. maj 2020 en opdateret bekendtgørelse, hvori det fulde neutralitetsprincip blev udmøntet i lønkompensationsordningen, så det kom til at inkludere medarbejdere i samme stillingskategorier, som er omfattet af en lovligt varslet og iværksat faglig hovedkonflikt.

- Bekendtgørelsen var forud for udstedelsen i høring hos arbejdsmarkedets parter. Det blev fra arbejdsgiversiden rejst, at reglerne ikke burde omfatte sympatikonflikter, men i stedet alene hovedkonflikter, hvori virksomheden er part. Dette blev imødekommet.
- Arbejdsgiversiden ønskede også at udtage *stillingskategorier* fra afgrænsningen af faglig konflikt, hvilket ikke blev imødekommet.
- Bekendtgørelsen blev herefter sendt til erhvervsordførernes orientering og derefter udstedt.
- Det skal også bemærkes, at regeringen og arbejdsmarkedets parter i forbindelse med den seneste trepartsaftale om justering af lønkompensationsordningen sammen har noteret sig, at neutralitetsprincippet gælder og fortsat skal gælde i lønkompensationsordningen.
- Det er så administrationen af reglerne efter denne bekendtgørelse, jeg vil nærmere redegøre for i dag.

[Sagsbehandling og faglig konflikt]

- For at implementere bekendtgørelsen, blev der tilrettelagt en administrativ model, som Erhvervsstyrelsen også har inddraget arbejdsmarkedets parter i.

- Det bemærkes, at arbejdsmarkedets parter udarbejder oversigter, hvor verserende konflikter fremgår - de såkaldte konfliktlister.
- Det nærmere indhold af den faglige konflikt er dog ikke beskrevet på disse konfliktlister, og det er således Erhvervsstyrelsens vurdering, at det ikke er muligt at udlede relevante oplysninger om konfliktens indhold og herunder omfattede stillingskategorier.
- På Beskæftigelsesministeriets område er der ligeledes regler, som pålægger arbejdsmarkedets parter at informere om faglige konflikter.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fører en liste over indberetninger. Denne liste skal dog tages med forbehold. Virksomheder på listen kan for eksempel være ophørt, uden at listen er blevet opdateret og desuden kan der være konflikter, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke er blevet underrettet om. Listen forholder sig heller ikke til, om de omhandlende virksomheder er berettiget til lønkomensation.
- Erhvervsstyrelsen valgte derfor på denne baggrund - i samarbejde med Beskæftigelsesministeriet - en model, hvor Erhvervsstyrelsen ad to omgange indhenter oplysninger fra virksomhederne om faglig konflikt – først ved ansøgningen

om kompensation og efterfølgende i forbindelse med virksomhedernes slutafregning.

- Virksomheder skal i forbindelse med ansøgning på tro og love skrive under på følgende, – og nu citerer jeg – *Virksomheden er forpligtet til at oplyse Erhvervsstyrelsen per e-mail på lonkompensation@erst.dk, hvis virksomheden ansøger om kompensation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt.*
- Erhvervsstyrelsen lægger herefter til grund, at virksomheden har læst og forstået reglerne vedr. faglig konflikt, når de indsender en ansøgning om lønkompensation. Samt at virksomhederne har undladt at søge lønkompensation for netop de medarbejdere, som er direkte omfattet af eller er ansat i en stillingskategori omfattet af en faglig hovedkonflikt.
- Dette følger samme administrationspraksis som ved reglerne om, at virksomheder har betalt den skat, som de er forpligtet til, hvilket ligeledes er en forudsætning for at kunne modtage lønkompensation. Hvor styrelsen på baggrund af en tro- og love-erklæring fra virksomheden ligeledes lægger til grund, at virksomheder har betalt den skat, som de er forpligtet til i henhold til gældende internationale aftaler og nationale regler.

- Efter virksomheden har modtaget lønkompensationen, vil der på et senere tidspunkt være en slutafregning og efterkontrol, hvor virksomheden skal indberette oplysninger om de faktiske forhold i kompensationsperioden.
- Her skal virksomhederne ligeledes erklære overfor Erhvervsstyrelsen, at de ikke medtager *ansatte i stillingskategorier, der har været omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt* i deres slutopgørelse. Virksomhedens faglige repræsentant skal attestere denne erklæring. Hvis der ikke er en faglig repræsentant, har de faglige organisationer mulighed for at gøre indsigelse.
- Hvis virksomheder uretmæssigt har modtaget kompensation for ansatte i denne kategori, kan Erhvervsstyrelsen altså kræve, at kompensationen for disse ansatte skal betales tilbage i forbindelse med slutafregningen.

[Uenighed om faglig konflikt]

- Beskæftigelsesministeriet oplyser mig, at der på arbejdsmarkedet er nogle nærmere definerede spilleregler, som parterne skal følge. Vedrørende konflikt omfatter det blandt andet, at konflikten skal forfølge et lovligt formål samt varsles og fremsendes efter nærmere bestemte regler. Det betyder blandt andet, at konflikten skal varsles rettidigt af den konfliktende part til modparten, inden konflikten iværksættes.

- Hvis parterne er uenige om, hvorvidt disse regler er overholdt, kan det behandles i det fagretlige system.
- Det fremgår således af bekendtgørelsen om lønkompensation, at *”Uenigheder om lovligheden eller fortolkningen af en faglig konflikt, behandles fagretligt i overensstemmelse med gældende regler.”*
- Det vil være op til én af parterne selv at rejse en eventuel sag i det fagretlige system, hvis der er tvivl om, hvorvidt virksomheden er omfattet af en faglig hovedkonflikt eller ej.
- Hvis udfaldet bliver, at der ikke er tale om en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt kan Erhvervsstyrelsen i henhold til reglerne udbetale lønkompensation for de pågældende stillingskategorier.

[Opfølgning og kontrol]

- Ved at pålægge virksomhederne ansvaret for at indrapportere, om de er omfattet af en faglig hovedkonflikt, er der selvfølgelig en risiko for, at de ikke lever op til dette ansvar.
- Hvis virksomheden ikke får gjort Erhvervsstyrelsen opmærksom på en faglig hovedkonflikt, har styrelsen aftalt med arbejdsmarkedets parter, at den faglige repræsentant får mulighed for at gøre opmærksom på dette forhold, når denne skal attestere virksomhedens slutafregning.

- Hvis virksomheden ikke har en faglig repræsentant tilknyttet, kan de faglige organisationer som sagt i stedet bruge den indsigelsesmulighed, som blev indført i trepartsaftalen om lønkomensation, som parterne indgik i marts 2020.
- Når Erhvervsstyrelsen modtager indsigelser, tager styrelsen kontakt til virksomheden, med henblik på at høre, om indsigelsen er korrekt, og om der er udbetalt komensation til personer, som ikke er berettiget grundet en lovlig varslet og iværksat faglig hovedkonflikt.

[Verserende sag (Gorm's restaurant i Tivoli)]

- Så har det været omtalt i pressen, at visse virksomheder muligvis har fået udbetalt lønkomensation til medarbejdere i stillingskategorier, der er omfattet af en faglig konflikt.
- Som tidligere nævnt har virksomheden ved ansøgning erklæret, at de vil efterleve underretningspligten.
- Hvis Erhvervsstyrelsen modtager en konkret henvendelse om, at der er søgt eller modtaget komensation for ansatte i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part, foretager Erhvervsstyrelsen en partshøring.
- Hvis det i forbindelse med partshøringen viser sig, at der ikke er tale om en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, kan virksomheden beholde komensationen.

- Hvis det omvendt viser sig at konflikten er lovligt varslet og iværksat, og hvis virksomheden allerede har fået udbetalt kompensation, vil styrelsen orientere virksomheden om, at de i forbindelse med slutafregningen skal tilbagebetale kompensation, hvis den er udbetalt for medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat faglig hovedkonflikt.
- Det er også den proces, styrelsen følger i de omtalte sager.

[Afslutning]

- Hvis det efterfølgende viser sig, at en virksomhed uberettiget har modtaget lønkompensation, vil Erhvervsstyrelsen kunne kræve kompensationen tilbagebetalt.
- Det samme krav vil virksomheder blive mødt med i situationer, hvor de fx har varslet afskedigelser som følge af økonomiske årsager, eller ikke har betalt den skat, som virksomheden er forpligtet til i henhold til gældende internationale aftaler og nationale regler.
- Tak for ordet.