

Udskriftsdato: 21. december 2025

FOU nr 2021.28 (Gældende)

2021-28. Hjemmel til regler om indskrænkning af mulighed for lønkomensation under COVID-19 til virksomheder i faglig konflikt

Ministerium: Folketinget

Opfølgning / Opfølgning til

BEK nr 1579 af 27/06/2021 § 4, stk. 1, nr. 3 og § 5, stk. 3

2021-28. Hjemmel til regler om indskrænkning af mulighed for lønkompensation under COVID-19 til virksomheder i faglig konflikt

En restaurationskæde klagede til ombudsmanden over, at en bestemmelse i en bekendtgørelse om en midlertidig kompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 var ulovhjemlet, bl.a. fordi den var baseret på en fejlagtig udmøntning og fortolkning af det såkaldte neutralitetsprincip. Efter bestemmelsen i bekendtgørelsen kunne en virksomhed ikke få udbetalt lønkompensation for ansatte i stillingskategorier, der var omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden var part.

Ombudsmanden iværksatte ikke en nærmere undersøgelse af sagen. Han anførte i den forbindelse bl.a., at han ikke havde grundlag for at tilsidesætte Erhvervsministeriets vurdering af, at der var hjemmel til at fastsætte en bestemmelse i bekendtgørelsen om begrænsninger i lønkompensation til virksomheder, der var part i en hovedkonflikt.

Bekendtgørelsen (og en senere bekendtgørelse om samme spørgsmål) blev udstedt i medfør af lov om erhvervsfremme samt bl.a. to aktstykker. Med det ene aktstykke blev der på forslag til lov om tillægsbevilling for 2020 optaget en tekstanmærkning, som bemyndigede erhvervsministeren til at fastsætte nærmere regler om lønkompensation relateret til COVID-19 til virksomheder mv.

Ombudsmanden mente ikke, at forarbejderne til hjemmelsbestemmelsen i tekstanmærkningen og den kontekst, denne blev vedtaget i, havde indsnævret ministerens kompetence på en sådan måde, at erhvervsministeren var afskåret fra at fastsætte en bestemmelse om begrænsninger i lønkompensation.

(Sag nr. 21/03603)

En restaurationskæde klagede til ombudsmanden over, at en bestemmelse i en bekendtgørelse om en midlertidig kompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 var ulovhjemlet, bl.a. fordi den var baseret på en fejlagtig udmøntning og fortolkning af det såkaldte neutralitetsprincip. Efter bestemmelsen i bekendtgørelsen kunne en virksomhed ikke få udbetalt lønkompensation for ansatte i stillingskategorier, der var omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden var part.

Ombudsmanden iværksatte ikke en nærmere undersøgelse af sagen. Han anførte i den forbindelse bl.a., at han ikke havde grundlag for at tilsidesætte Erhvervsministeriets vurdering af, at der var hjemmel til at fastsætte en bestemmelse i bekendtgørelsen om begrænsninger i lønkompensation til virksomheder, der var part i en hovedkonflikt.

Bekendtgørelsen (og en senere bekendtgørelse om samme spørgsmål) blev udstedt i medfør af lov om erhvervsfremme samt bl.a. to aktstykker. Med det ene aktstykke blev der på forslag til lov om tillægsbevilling for 2020 optaget en tekstanmærkning, som bemyndigede erhvervsministeren til at fastsætte nærmere regler om lønkompensation relateret til COVID-19 til virksomheder mv.

Ombudsmanden mente ikke, at forarbejderne til hjemmelsbestemmelsen i tekstanmærkningen og den kontekst, denne blev vedtaget i, havde indsnævret ministerens kompetence på en sådan måde, at erhvervsministeren var afskåret fra at fastsætte en bestemmelse om begrænsninger i lønkomensation.

(Sag nr. 21/03603)

Her følger en fremstilling af sagen og i den forbindelse en gengivelse af ombudsmandens afsluttende brev til restaurationskædens advokat:

Advokatfirmaet Kromann Reumert klagede den 25. marts 2021 til Folketingets Ombudsmand på vegne af Jensens Bøfhus A/S over flere forhold i forbindelse med selskabets sag i Erhvervsstyrelsen om afslag på lønkomensation som følge af COVID-19. Et af klagepunkterne angik spørgsmålet om, hvorvidt der var hjemmel til at fastsætte en bestemmelse i § 4, stk. 6, i den tidligere gældende bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 (gentaget i senere bekendtgørelser), hvorefter en virksomhed ikke kan få udbetalt lønkomensation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part.

Ombudsmanden skrev den 9. juni 2021 til Kromann Reumert bl.a., at det ikke var hensigtsmæssigt, at han tog stilling til denne del af klagen på daværende tidspunkt.

Ombudsmanden henviste til, at Jensens Bøfhus ved et klageskrift af 31. marts 2021 havde anmodet Arbejdsretten om at tage stilling til lovligheden af den hovedkonflikt, som 3F havde etableret mod Jensens Bøfhus. Til støtte for, at hovedkonflikten var ulovlig, var det i klageskriftet anført bl.a., at Jensens Bøfhus' "eksistensgrundlag er truet, idet der i situationen ikke er et rimeligt forhold mellem mål og midler". Det var også anført, at "Erhvervsstyrelsen ikke havde hjemmel til at nægte udbetaling af lønkomensation på grund af den verserende konflikt med 3F", at betegnelsen neutralitetsprincip er "totalt misvisende", og at staten reelt bliver "en støtte for fagbevægelsen, fordi staten lukker en branche, men samtidig nægter udvalgte virksomheder komensation". Det anførtes endvidere, at "[k]lager således [har] klaget til Folketingets Ombudsmand over Erhvervsstyrelsens administration af lønkomptionsbekendtgørelsen til konfliktramte virksomheder, hjemmelsgrundlaget for det af Erhvervsministeriet fastsatte 'neutralitetsprincip' i lønkomptionsbekendtgørelserne samt Beskæftigelsesministeriets udlægning af 'neutralitetsprincippet'".

Uanset at hovedspørgsmålet i arbejdsrettssagen ikke vedrørte gyldigheden af den omhandlede bestemmelse i lønkomptionsbekendtgørelsen, måtte det på den baggrund forventes, at denne bestemmelse ville udgøre en central del af grundlaget for Arbejdsrettens bedømmelse af sagen. Henset til klageskriftets udsagn om gyldigheden af reglerne om manglende lønkomensation i tilfælde af konflikt syntes det endvidere sandsynligt, at Arbejdsretten – direkte eller dog indirekte – ville blive forelagt problemstillinger, der var nært beslægtede med dem, som en ombudsmandsundersøgelse af dette punkt i klagen ville give anledning til.

Arbejdsretten afsagde dom i sagen den 9. juli 2021. Arbejdsretten tog ikke i sin dom stilling til gyldigheden af den omhandlede bestemmelse i lønkomptionsbekendtgørelsen, og Kromann Reumert klagede herefter på ny til Folketingets Ombudsmand den 12. juli 2021.

Den 31. august 2021 skrev ombudsmanden følgende til Kromann Reumert:

”Kromann Reumert har i en henvendelse af 12. juli 2021 anmodet mig om at behandle den del af advokatfirmaets tidligere klage af 25. marts 2021, som jeg ikke har behandlet, under henvisning til at der på daværende tidspunkt verserede en arbejdsretssag. Jeg har forstået det således, at Kromann Reumert på vegne af Jensens Bøfhus A/S på ny klager over ’det af Erhvervsministeriet indførte ’neutralitetsprincip’ i lønkompensationsreglerne uden den fornødne lovhjemmel’.

Kromann Reumert har i sin klage af 25. marts 2021 anført, at § 4, stk. 6, i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19, var ulovhjemlet.

Ifølge Kromann Reumert blev spørgsmålet om, hvorvidt konfliktramte virksomheder skulle være afskåret fra at modtage lønkompensation, ikke behandlet i Folketingets Finansudvalg, da udvalget tiltrådte aktstykket med tekstanmærkning nr. 143, der indeholder bemyndigelsesbestemmelsen for erhvervsministeren til at fastsætte nærmere vilkår om lønkompensationsordningen. Det fremgår heller ikke af de aktstykker (nr. 108 og 117), som med Finansudvalgets tiltræden indeholdt bevilling til etableringen af lønkompensationsordningen, at en konfliktramt virksomhed ikke kan modtage lønkompensation for medarbejdere i stillinger, der er omfattet af konflikten. Tværtimod udtales det i aktstykke nr. 117, at lønkompensation ’kan ydes til alle virksomheder, der lever op til [de angivne] forudsætninger forbundet med ordningen’.

Endvidere fremgår det intetsteds i den trepartsaftale, som dannede grundlag for lønkompensationsordningen, at konfliktramte virksomheder ikke kan modtage lønkompensation for medarbejdere i stillinger, der er omfattet af konflikten.

Kromann Reumert har herudover gjort gældende, at dansk ret ikke indeholder et generelt neutralitetsprincip af den omhandlede karakter på beskæftigelsesområdet, og at et så vidtgående og bebyrdende princip, der udelukker virksomheder, der i øvrigt opfylder de materielle betingelser for at modtage lønkompensation, kræver klar og utvetydig lovhjemmel.

Selv hvis der var hjemmel til at inkludere neutralitetsprincippet i bekendtgørelsen om lønkompensation, er det ifølge Kromann Reumert under alle omstændigheder udtryk for usaglig forskelsbehandling af virksomheder, når staten tvangslukker en hel sektor af årsager, der er løn- og ansættelsesvilkår og faglige konflikter fuldstændigt uvedkommende, tilbyder en generel støtteordning til hele sektoren, men herefter beslutter at udelukke de virksomheder, der ikke har ønsket at indgå en overenskomst på de vilkår, der ønskes af et givet forbund, og derfor er underlagt en arbejdskonflikt. Denne retstilstand er på ingen måde neutral, men går tværtimod ind, meget direkte og aktivt og med særdeles stor styrke, og støtter den faglige organisation, der ønsker overenskomst på vilkår, som virksomhederne ikke kan acceptere.

Endelig har Kromann Reumert gjort gældende, at bekendtgørelsen strider mod såvel grundlovens § 73 om ekspropriation som den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11 og artikel 1 i første tillægsprotokol til konventionen.

2. Efter at jeg har gennemgået Kromann Reumerts henvendelser af 25. marts og 12. juli 2021 med bilag, har jeg besluttet ikke at indlede en nærmere undersøgelse af sagen. Jeg henviser til § 16, stk. 1, i lov

om Folketingets Ombudsmand (lovbekendtgørelse nr. 349 af 22. marts 2013). Det fremgår af denne bestemmelse, at ombudsmanden selv afgør, om en klage giver tilstrækkelig anledning til undersøgelse.

Baggrunden for min beslutning er beskrevet nedenfor.

3. Retsgrundlaget

3.1. Efter § 4, stk. 6, i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19 (lønkompensationsbekendtgørelsen) kan en virksomhed ikke få udbetalt lønkompensation for ansatte i stillingskategorier, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part.

En tilsvarende bestemmelse fremgår af § 5, stk. 3, i den nugældende lønkompensationsbekendtgørelse (bekendtgørelse nr. 1579 af 27. juni 2021 om en midlertidig og målrettet lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19).

Både bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 og den nugældende bekendtgørelse blev udstedt i medfør af lov om erhvervsfremme samt bl.a. aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 og aktstykke nr. 127 af 31. marts 2020.

Med aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 tiltrådte Finansudvalget, at der på forslag til lov om tillægsbevilling for 2020 blev optaget følgende nye tekstanmærkning nr. 143 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.’

Forslag til tillægsbevillingslov for 2020 med den pågældende tekstanmærkning blev vedtaget af Folketinget den 23. marts 2021.

Af pkt. b i aktstykke nr. 117 fremgår bl.a. følgende:

’Lønkompensation kan ydes til alle virksomheder, der lever op til alle følgende forudsætninger forbundet med ordningen:

- ...
- Lønkompensationsordningen er betinget af, at virksomheden fravælger eksisterende muligheder for hjemsendelse af medarbejdere uden løn.
- Lønkompensationen er betinget af, at virksomhederne fortsat betaler fuld løn til medarbejderne i kompensationsperioden, selvom de måtte være økonomisk hårdt ramt af COVID-19. De fyringstruede medarbejdere må ikke arbejde, men hjemsendes i kompensationsperioden med fuld løn.
- ...’

I forbindelse med Finansudvalgets behandling af aktstykke nr. 127 af 31. marts 2020 – som indebar en forhøjelse af det maksimale støtteniveau pr. medarbejder omfattet af lønkompensationsordningen – stillede udvalget spørgsmål nr. 1 af 31. marts 2020 til erhvervsministeren. Spørgsmålet havde følgende ordlyd:

’Hvordan er reglerne for de danske virksomheder, der efter en frigørelseskonflikt anses for frigjort i henhold til gældende arbejdsretlig praksis og kan virksomheden herefter modtage lønkompensation for virksomhedens medarbejdere? ’

Den 31. marts 2020 besvarede erhvervsministeren spørgsmålet således:

’Da der spørges ind til beskæftigelsesområdet, har jeg indhentet svar fra Beskæftigelsesministeriet.

’Når der ikke længere er en verserende arbejdskonflikt, herunder en frigørelseskonflikt, så gælder de almindelige regler, herunder om muligheden for at være omfattet af lønkompensationsordningen. ’

Før vedtagelsen af aktstykke nr. 117 fremsatte beskæftigelsesministeren endvidere lovforslag nr. L 141 af 19. marts 2020 om arbejdsgiveres og lønmodtageres retsstilling ved lønkompensation af virksomheder i forbindelse med covid-19. Som led i udvalgsbehandlingen af dette lovforslag stillede Beskæftigelsesudvalget spørgsmål nr. 26 (L 141) af 19. marts 2020 til beskæftigelsesministeren. Spørgsmålet havde følgende ordlyd:

’Kan ministeren oplyse, hvorvidt virksomheder, der lockouter deres medarbejdere i forbindelse med OK20, er berettiget til at få lønkompensation? ’

Den 23. marts 2020 besvarede beskæftigelsesministeren spørgsmålet således:

’Det er et generelt princip, at staten skal forholde sig neutral under en arbejdskonflikt. Det vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvende lønkompensationsordningen i forhold til de stillingskategorier på virksomheden, som er omfattet af konflikten. ’

Den 18. maj 2020 stillede Beskæftigelsesudvalget endvidere spørgsmål nr. 258 (BEU Alm.del) til beskæftigelsesministeren. Af spørgsmålet fremgik bl.a. følgende:

’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. ’

I beskæftigelsesministerens svar af 20. maj 2020 anføres bl.a. følgende:

’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 lønkompensations-

perioden 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. '

3.2. På bevillingslove forekommer ud over bevillingerne et antal tekstanmærkninger. Tekstanmærkninger er lovbestemmelser, og bekendtgørelser kan udstedes med hjemmel i tekstanmærkninger. Jeg henviser til pkt. 1.8 i Finansministeriets Budgetvejledning for 2021 samt Jens Peter Christensen mfl., Dansk Statsret, 3. udgave (2020), s. 200 f.

Der gælder desuden den retssædvane, at regeringen i stedet for med mellemrum at forelægge forslag til lov om tillægsbevilling indhenter tilslutning fra Folketingets Finansudvalg til ændringer i budgettet. Bevillingsansøgninger til Finansudvalget forelægges i form af aktstykker. De tiltrådte aktstykker formaliseres senere i en tillægsbevillingslov, der vedtages efter finansårets udløb og således er en efterbevillingslov. Jeg henviser til pkt. 1.1 i Finansministeriets Budgetvejledning for 2021.

3.3. I et notat af 17. juni 2020 fandt Folketingets Lovsekretariat, at der ikke var grundlag for at fastslå, at bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 savnede hjemmel (BEU Alm.del Bilag 291). I notatets konklusion anføres bl.a. følgende:

'I lyset af ordlyden af bemyndigelsen sammenholdt med det forhold, at neutralitetsprincippet ifølge Beskæftigelsesministeriet er et generelt princip på beskæftigelsesområdet, er det Lovsekretariatets vurdering, at der ikke er grundlag for at fastslå, at ministeren ikke havde hjemmel til at indføre dette princip. Det bemærkes i den forbindelse, at ministeren før vedtagelsen af aktstykke nr. 117 havde tilkendegivet overfor Folketinget, at princippet ville være gældende. Endelig bemærkes, at beskrivelsen af lønkompensationsordningen i aktstykke nr. 117, ikke ses at stå alene, men i bekendtgørelsen er suppleret af f.eks. bestemmelser om yderligere kriterier, som er nødvendige for at etablere ordningen, herunder navnlig om klageadgang og straf. '

4. Min vurdering

Det følger af de generelle forudsætninger for lønkompensation i aktstykke nr. 117, at en virksomhed kun kan modtage kompensation, hvis virksomheden udbetaler løn til den pågældende medarbejder i hjemsendelsesperioden, jf. også § 4, stk. 1, nr. 3, i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 og i den nugældende bekendtgørelse nr. 1579 af 27. juni 2021. Allerede derfor kan en virksomhed – uafhængigt af

særlige bestemmelser om begrænsninger i retten til lønkompensation for virksomheder, som er part i en hovedkonflikt – ikke modtage lønkompensation for ansatte, der i den relevante periode er omfattet af en iværksat strejke eller lockout.

Lønkompensationsbekendtgørelsens bestemmelse om begrænsninger i lønkompensation til virksomheder, som er part i en hovedkonflikt (§ 4, stk. 6, i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 og § 5, stk. 3, i den nugældende bekendtgørelse nr. 1579 af 27. juni 2021) går videre, derved at ingen medarbejdere i stillingskategorier omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part, kan lønkomponseres i ordningen. Hvis f.eks. en konflikt på en restaurationsvirksomhed omfatter halvdelen af tjenerne, vil heller ikke de øvrige tjenere være omfattet af lønkompensationsordningen. Løn-kompensationsordningen er til gengæld åben i forhold til de stillingskategorier, der ikke er omfattet af konflikten. En virksomhed afskæres således ikke nødvendigvis som helhed fra at blive omfattet af lønkompensationsordningen, hvis den er omfattet af en faglig konflikt.

Det egentlige spørgsmål i Kromann Reumerts klage på vegne af Jensens Bøfhus er derfor, om erhvervsministeren har hjemmel til administrativt at fastsætte regler, der udvider begrænsningen i lønkompen-sationsordningen fra ansatte i en virksomhed, der på grund af en faglig konflikt ikke modtager løn, til også at angå andre ansatte i samme stillingskategori, uanset at disse ellers ville være omfattet af kompensationsordningen.

Lønkompensationsbekendtgørelsens bestemmelse om begrænsninger i lønkompensation til virksomheder, som er part i en hovedkonflikt, ligger efter en naturlig sproglig forståelse inden for ordlyden af den hjemmelsbestemmelse i tekstanmærkning nr. 143 under § 8 i forslag til lov om tillægsbevilling for 2020, som fremgår af aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020. Jeg henviser til, at tekstanmærkningen indeholder bemyndigelse til, at erhvervsministeren fastsætter 'nærmere regler om lønkompensation relateret til COVID-19 (...), herunder at fastsætte bestemmelser om kriterier for at opnå kompensation', 'vilkår for kompensation' og 'modtagerkreds'.

Spørgsmålet er derfor, om forarbejderne til hjemmelsbestemmelsen og den kontekst, denne blev vedtaget i, har indsnævret ministerens kompetence på en sådan måde, at erhvervsministeren på trods af bestem-melsens ordlyd er afskåret fra at fastsætte en bestemmelse om begrænsninger i lønkompensationen som bekendtgørelsens § 4, stk. 6.

Dette er efter min opfattelse ikke tilfældet.

På den ene side fremgår det af sagsfremstillingen i aktstykket (aktstykkets pkt. b), at lønkompensation kan ydes til 'alle virksomheder, der lever op til alle [de angivne] forudsætninger forbundet med ordnin-gen'. Der er – som påpeget af Kromann Reumert – ikke i den forbindelse angivet en forudsætning om, at virksomheder, der er omfattet af en lovligt varslet og iværksat hovedkonflikt, hvori virksomheden er part, ikke kan modtage fuld lønkompensation. I denne retning taler også det forhold, at aktstykket selv forholdsvis præcist opregner betingelserne for at opnå støtte.

På den anden side udtalte erhvervsministeren ved besvarelsen af spørgsmål nr. 1, som blev stillet i forbindelse med Finansudvalgets behandling af aktstykke nr. 127, den 31. marts 2020, at '[n]år der ikke længere er en verserende arbejdskonflikt, herunder en frigørelseskonflikt, så gælder de almindelige regler, herunder om muligheden for at være omfattet af lønkompensationsordningen'.

Endvidere anførte beskæftigelsesministeren i sit svar på det ovennævnte spørgsmål nr. 26, at '[d]et vil derfor ikke være muligt for en virksomhed at anvende lønkompensationsordningen i forhold til de *stillingskategorier* på virksomheden, som er omfattet af konflikten' (fremhævet af mig).

Ministersvarene indikerer, at lovgivningsmagten ved etableringen af det hjemmelsmæssige grundlag for lønkompensationsordningen lagde til grund, at en eventuel arbejdsretlig konflikt kunne være til hinder for udbetaling af lønkompensation, og at dette ikke alene skulle angå de medarbejdere, der konkret deltog i konflikten, men hele den pågældende stillingskategori.

På den baggrund kan det forhold, at det såkaldte neutralitetsprincip ikke er omtalt i selve aktstykkerne eller i de dagældende trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter, efter min opfattelse ikke i sig selv indebære, at erhvervsministeren skulle være afskåret fra at fastsætte en bestemmelse om begrænsninger i retten til lønkompensation til virksomheder, som er part i en hovedkonflikt.

Jeg forstår Kromann Reumert således, at man anser den anfægtede bestemmelse om begrænsninger i retten til lønkompensation for virksomheder, der er part i en hovedkonflikt, som ulovhjemlet, bl.a. fordi den er baseret på en fejlagtig udmøntning og fortolkning af det såkaldte neutralitetsprincip.

Det er imidlertid ikke efter hjemmelsbestemmelsen i den nævnte tekstanmærkning nr. 143 et krav, at der i forbindelse med fastsættelsen af de nærmere regler skal ske en udmøntning eller kodifikation af et sådant neutralitetsprincip, således at rækkevidden af erhvervsministerens kompetence afhænger af, hvad der måtte kunne udledes heraf. Af samme grund er det efter min opfattelse ikke afgørende for, om erhvervsministeren kunne fastsætte den omhandlede bestemmelse i lønkompensationsbekendtgørelsen, om et sådant neutralitetsprincip er gældende på ulovbestemt grundlag eller ej, og hvad indholdet af princippet nærmere måtte gå ud på.

Endelig er der efter min opfattelse ikke grundlag for en antagelse om, at reglerne om begrænsninger i retten til lønkompensation for virksomheder, der er part i en hovedkonflikt, er uforenlige med Den Europæiske Menneskerettighedskonvention eller grundloven.

Som sagen er forelagt for mig, mener jeg på den anførte baggrund ikke, at jeg har grundlag for at tilsidesætte Erhvervsministeriets vurdering af, at der var hjemmel i bl.a. aktstykke nr. 117 af 25. marts 2020 og aktstykke nr. 127 af 31. marts 2020 til at fastsætte en bestemmelse om begrænsninger i lønkompensation til virksomheder, der er part i en hovedkonflikt, i bekendtgørelse nr. 701 af 29. maj 2020 om en midlertidig lønkompensationsordning til virksomheder i økonomisk krise som følge af COVID-19.

Jeg mener derfor ikke, at der er udsigt til, at jeg ved at undersøge Kromann Reumerts klage nærmere vil kunne hjælpe Jensens Bøfhus til at opnå et andet resultat i sagen.

...