

Arbejdsforholdsrelaterede problemstillinger fra et arbejdsgiverorganisations-/virksomhedsperspektiv

Morten Qvist Fog

9. september 2025



Dansk Industri



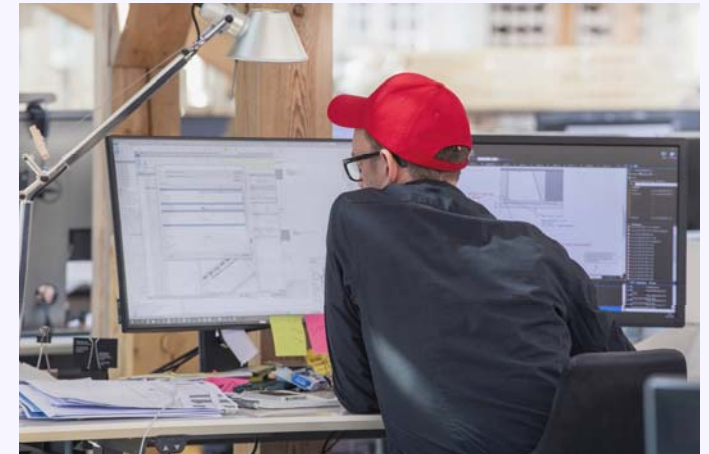
Undtagelsesbestemmelsen vedrørende løn- og arbejdsforhold

- Oplysninger om egentlige løn- og arbejdsforhold, som udveksles mellem arbejdsgiver og arbejdstager, er undtaget fra konkurrencelovens anvendelsesområde, jf. konkurrencelovens § 3. Dette er særligt møntet på forhold i kollektive overenskomster.
- KFST er ved at opdatere vejledningen “Informationsaktiviteter i brancheforeninger” fra 2014. I det seneste udkast fremgår bl.a.
 - *“Det vil derimod være ulovligt, hvis en brancheforening orienterer sine medlemmer om de øvrige medlemmers individuelle lønomkostninger, hvis en brancheforening anbefaler eller opfordrer medlemmerne til at holde deres lønninger på samme niveau, eller hvis en brancheforening anbefaler eller opfordrer medlemmerne til ikke at ”stjæle” hinandens medarbejdere. Det samme gælder, såfremt dette finder sted direkte mellem medlemmerne af en brancheforening.”*
- Set fra en interesseorganisations perspektiv opstår der dog ofte praktiske



Kalkulationsværktøjer til medlemmerne?

- Mange brancheforeninger udarbejder kalkulationsværktøjer for at hjælpe medlemmerne med at finde frem til deres egne koststrukturer. Sådanne værktøjer kan gavne konkurrencen, da det kan forbedre medlemmernes interne effektivitet.
- Kalkulationsværktøjer vil normalt være lovlige, hvis de kun indeholder generelle instrumenter til at det enkelte medlem selv kan fastsætte sin omkostningsstruktur.
- Brancheforeningen Byggeriets Arbejdsgivere (BYG) sagen fra 2000. BYG havde udarbejdet et kalkulationsprogram til beregning af priser. Programmet sikrede, at der blev foretaget en korrekt beregning af lønomkostninger, der var en følge af lovgivning og overenskomst. Programmet hjalp blot medlemmerne med at finde frem til deres egne kost-prisstrukturer. Konkurrencerådet fandt derfor, at værktøjet ikke var i strid med forbuddet mod konkurrencebegrænsende aftaler og dermed lovligt.



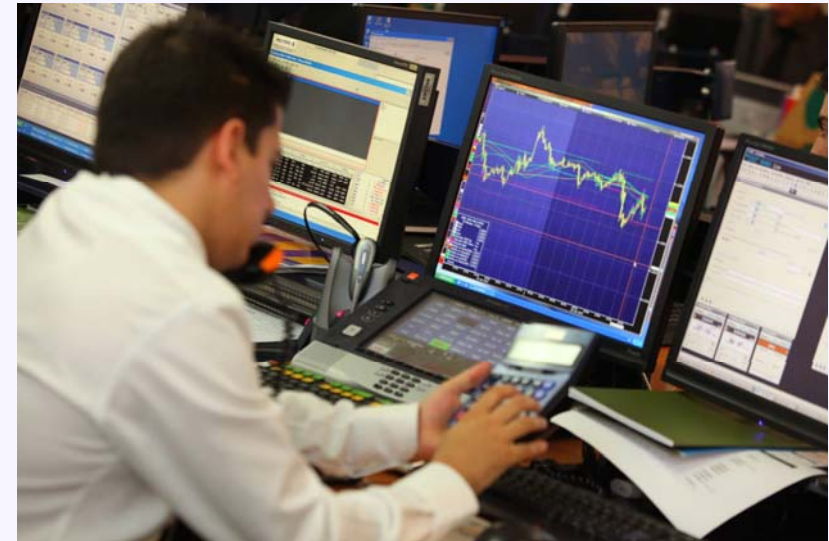
Lønstatistik?

- Lønomkostninger spiller en stor rolle for virksomhedernes konkurrenceevne. Virksomhederne har derfor en interesse i lønstatistikker.
- Sagen om en brancheforenings udarbejdelse af en årlig lønstatistik for tekniske funktionærer fra 2002. Styrelsen udtalte, at en generel lønstatistik på årsbasis for et større antal medlemsvirksomheder ikke umiddelbart ses sat indebære et konkurrenceretligt problem. Men udtalte samtidig at en lønstatistik i princippet kan være problematisk i forhold til konkurrenceloven, f.eks. hvis netop denne faktor (lønninger) er den væsentligste ukendte faktor for konkurrenter til skøn over virksomhedens prisfastsættelse.
- Hvor går grænsen i praksis i forhold til overenskomstdækkede virksomheder? Hvad med ikke-overenskomstdækkede virksomheder?



Valg af lønindeks i offentlige kontrakter?

- Hvis der anvendes et indeks, der ikke afspejler prisudviklingen i det pågældende produkt/ydelse, så kan der være en risiko for, at tilbudsgiverne beregner et højere risikotillæg i deres tilbud. Både ordregiver og tilbudsgivers har derfor en interesse i at det valgte indeks er så retvisende som muligt.
- Udfasning af Danmarks Statistiks lønindeks ILON12. Danmarks Statistiks peger på, at man i stedet skal benytte det såkaldte standardberegnete lønindeks (SBLON1). Dette indeks afspejler stadigvæk ikke fuldt ud den faktiske udvikling i lønomkostningerne.
- Må en brancheforening på sin hjemmeside pege på et specifikt indeks, fx DA's lønstatistik? Må der skrives generelt om fordele og ulemper vedrørende brugen af eksempelvis tre forskellige indeks, så virksomhederne kan træffe beslutninger på et informeret grundlag?



Tak for ordet