



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Søren Søndergaard
Soren.Sondergaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2020 – 178

8. januar 2021

Folketingets Europaudvalg har i brev af 11. december 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 23 til KOM (2020) 0682 Forslag til EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union {SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245-46 final}, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Søren Søndergaard (EL).

Spørgsmål nr. 23:

”Kan ministeren bekræfte, at direktivets skriftlighedskrav ved kollektive overenskomster, jf. artikel 3, stk. 4, ikke er foreneligt med dansk ret, idet spørgeren bemærker, at der i dansk ret ikke er noget formkrav, hvorfor mundtlige aftaler er lige så bindende som skriftlige aftaler, ligesom kutyme på en arbejdsplads eller i en branche spiller en betydelig rolle?”

Svar:

Forslagets artikel 3 vedrører definitioner, og det fremgår, at ved kollektive overenskomster forstås alle skriftlige aftaler vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår, som er indgået af arbejdsmarkedets parter som et resultat af kollektive overenskomstforhandlinger.

Definitionen er inspireret af definitionen i ILO's henstilling nr. 91 om kollektive overenskomster, og det har næppe været hensigten at udelukke nogle overenskomster.

Da det alene er en definition, er det vurderingen, at direktivforslaget ikke pålægger medlemsstater, at kollektive overenskomster skal være skriftlige, men at det har betydning for de forhold, hvor overenskomster efter direktivforslaget behandles.

Definitionen betyder umiddelbart, at Danmark ikke efter artikel 10, stk. 3, vil være forpligtet til at offentliggøre overenskomster, der ikke er skriftlige. Ifølge de oplysninger Kommissionen er fremkommet under de tekniske drøftelser i Rådets arbejdsgruppe er overenskomster uden lønsatser heller ikke omfattet af dette krav.

En anden umiddelbar retsvirkning for Danmark ville være, at de ikke-skriftlige overenskomster ikke talte med til overenskomstdækningen. Det må dog antages, at ikke-skriftlige kutymen mv. hovedsagligt findes på virksomheder og i brancher, hvor der i øvrigt gælder en skriftlig overenskomst, så derfor er der allerede en

skriftlig overenskomst, og det vil ikke få nogen betydning for overenskomstdækningen, at ikke-skriftlige kutyper ikke regnes med.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Fungerende beskæftigelsesminister