



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Jens Rohde
Jens.Rohde@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

5. januar 2021

Folketingets Europaudvalg har i brev af 8. december 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 6 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 Jens Rohde (RV).

Spørgsmål nr. 6:

”Hvilke forskelle ser regeringen på de artikler i direktivet om gennemsligtige og forudsigelige arbejdsvilkår fra 2018, der vedrører håndhævelse (artikel 17-19) og de tilsvarende artikler i forslaget til direktivet om passende mindstelønninger fra 2020 (artikel 11-12)”

Svar:

Jeg vil gerne indlede med at slå fast, at regeringen er imod enhver regulering fra EU, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte.

Regeringen ser en række væsentlige forskelle, uanset at der ses identiske formuleringer i de nævnte bestemmelser om beskyttelse og sanktioner.

Direktivet om gennemsnitlige og forudsigelige arbejdsvilkår fra 2018 er i regeringens optik et mere traditionelt ansættelsesretligt direktiv. Direktivet tildeler individuelle ansættelsesretlige rettigheder i form af mindstekrav, som medlemsstaterne skal sørge for, at arbejdstagerne får ret til. Desuden var der tale om en udvidelse og revision af et eksisterende direktiv fra 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisdirektivet).

I udgangspunkt var der således ikke de samme betænkeligheder ved bestemmelserne om håndhævelse og sanktioner, når der allerede var eksisterende dansk regulering.

Dermed ikke sagt, at den daværende regering og et flertal i Folketinget ikke forholdt sig kritisk til direktivforslaget, se hertil mit svar på spørgsmål nr. 7 til direktivforslaget.

Når den daværende regering alligevel støttede kompromisforslaget om direktivet, skyldtes det en vurdering af:

- At der blev opnået det fornødne rum for, at arbejdsmarkedets parter ville kunne implementere direktivet og fravige de foreslåede mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår gennem kollektive aftaler.
- At direktivets mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår ikke var i konflikt med den danske model og heller ikke til hinder for, at den danske tjenstemandsordning kunne videreføres.
- At det var lykkedes at mindske de administrative og økonomiske byrder for erhvervslivet og for de offentlige arbejdsgivere som følge af direktivet.

Til forskel fra arbejdsvilkårsdirektivet har Kommissionen i det nuværende forslag til direktiv om passende mindstelønninger, hvis der overhovedet er hjemmel, foreslået et direktiv, som fokuserer på procedurerne ved fastlæggelse af løn, og som promoverer social dialog mv. for at sikre passende mindstelønninger i EU, hvilket Kommissionen vurderer ligger inden for det begrænsede område, som EU har hjemmel til at regulere. Det bemærkes, at Danmark har bedt Rådets Juridiske Tjeneste om en vurdering af hjemmelsgrundlaget, da regeringen er skeptisk i forhold til, hvorvidt der er hjemmel som foreslået af Kommissionen.

Imidlertid har Kommissionen ikke i direktivforslaget været konsekvent i forhold til alene at regulere procedurer.

Efter forslagens artikel 11, stk. 1, skal medlemsstaterne sikre, at arbejdstagere har adgang til effektiv og upartisk tvistbilæggelse og en ret til genoprejsning, herunder til passende kompensation, i tilfælde af krænkelse af deres rettigheder i forbindelse med lovbestemte mindstelønninger eller beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster, uden at dette berører særlige klage- og tvistbilæggelsesprocedurer i henhold til relevante kollektive overenskomster.

Endvidere skal medlemsstaterne efter artikel 11, stk. 2, sikre, at arbejdstagerne beskyttes mod ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side og eventuelle negative følger af en klage, der er indgivet til arbejdsgiveren, eller af procedurer, der indledes med det formål at sikre overholdelse af de rettigheder, der er forbundet med lovbestemte mindstelønninger eller beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster.

Det er uklart, om en arbejdstager i et land uden lovbestemt mindsteløn som følge af direktivet får mulighed for at håndhæve en mindsteløn i en kollektiv overenskomst, som arbejdstageren ikke selv er omfattet af, fordi den pågældende arbejdsplads ikke er dækket af en overenskomst. Det kan på nuværende tidspunkt ikke udelukkes, at artiklen giver mulighed for individuelle rettigheder trods Kommissionens forsikring om det modsatte.

Forslagets artikel 12 er en standardbestemmelse om straf, som kendes fra direktiver med individuelle rettigheder. Forslaget til direktiv om passende mindstelønninger er imidlertid ikke et standarddirektiv, da det ikke indeholder individuelle minimumsrettigheder. I øvrigt bemærkes, at i Danmark bliver sager om løntvister efter

overenskomster afgjort i det fagretlige system, hvor de ofte løses af de involverede kollektive parter ved mægling og forlig – og uden straf.

Som nævnt indledningsvis, så er det afgørende for regeringen, at regulering fra EU ikke underminerer den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Fungerende beskæftigelsesminister