



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Morten Messerschmidt  
Morten.Messerschmidt@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  
30. december 2020

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 3. december 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 129 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikke-medlem af udvalget (MFU) Morten Messerschmidt (DF).

**Spørgsmål nr. 129:**

”Vil ministeren kommentere på notat om hjemmelsgrundlaget for EU-direktiv om mindstelønninger af den 24. november 2020, som er udarbejdet af Advokat (H), Ph.d. Jørgen Rønnow Bruun på opdrag af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), jf. BEU alm. del - bilag 77, samt oplyse, om ministeren er enig i notatets konklusioner?”

**Svar:**

Grundlæggende har regeringen de samme indvendinger over for direktivforslaget, som også fremgår af notatet til FH. Regeringen er skeptisk over for, om der er hjemmel, ligesom en række punkter i forslaget efter regeringens vurdering er i strid med nærhedsprincippet. Dette er der redegjort for i regeringens grund- og nærhedsnotat om forslaget, der er oversendt til udvalget den 23. november 2020.

Konklusionen i notatet til FH er, at forslaget ikke er hjemlet i traktaten, idet:

1. Det angivne hjemmelsgrundlag i art. 153, stk. 1, litra b, om arbejdsvilkår ikke kan indeholde lønvilkår.
2. Art. 151, 1. afsnit og art. 152's bestemmelser om hensyntagen til nationale ordninger ikke er overholdt.
3. Nærhedsprincippet af en række opregnede grunde ikke er overholdt.

Som nævnt har regeringen grundlæggende de samme indvendinger, det er dog sådan, at på enkelte punkter kommer regeringen til konklusionen af en anden vej, og jeg vil derfor gerne knytte nogle bemærkninger hertil:

Med hensyn til spørgsmålet om hjemmel, så konkluderes det i notatet udarbejdet for FH, at arbejdsvilkår ikke kan indeholde lønvilkår. Dette skal ses i sammenhæng med, at Kommissionen har stillet forslaget med hjemmel i traktatens artikel 153, stk. 1, litra b), hvorefter EU kan foreslå direktiver vedrørende arbejdsvilkår. Der

står dog samtidig i stk. 5, at artiklen ikke gælder for lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout.

Efter EU-Domstolens praksis kan et direktiv om arbejdsvilkår imidlertid godt berøre ”lønforhold”. Det fremgår bl.a. af dommen C-268/06, Impact, at undtagelsen i stk. 5 ikke kan udstrækkes til *”ethvert spørgsmål, der har en eller anden form for forbindelse med lønforhold, idet man ellers ville tømme visse af de områder, der er fastsat i artikel [153, stk. 1], for en stor del af deres indhold”*

Dommen vedrørte ”Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP”. Direktivet iværksætter altså en aftale indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. Af rammeaftalen, der er bilag til direktivet, fremgår af artikel 4, at ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse ikke må være mindre gunstige end dem, der gælder for sammenlignelige fastansatte. I sagen kom domstolen frem til, at det også omfatter lønnen. Domstolen bemærkede, at ”lønforhold” *”sigter til foranstaltninger, der – såsom en ensretning af alle eller en del af de bestanddele, der indgår i lønningerne og/eller deres niveau i medlemsstaterne, eller indførelsen af en mindsteløn på fællesskabsplan – indebærer, at fællesskabsretten direkte griber ind i fastsættelsen af lønningerne i Fællesskabet.”*

Jeg har redegjort mere udførligt for dommen i vedlagte svar på EEU spørgsmål 3 til KOM (2020) 0682.

Jeg kan også oplyse, at direktiv 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union indeholder en pligt for arbejdsgiveren til at oplyse om lønnens størrelse.

Som jeg imidlertid har redegjort for ved tidligere lejligheder, og som det også fremgår af regeringens grund- og nærhedsnotat, så har Kommissionen i regeringens optik ikke argumenteret tilstrækkeligt for, at der kan fremsættes et forslag om rammer for mindsteløn, når blot forslaget ikke direkte regulerer niveauet for løn. Domstolens tidligere udtalelse i Impact-dommen citeret ovenfor skal ses i sammenhæng med den konkrete sag, der var til vurdering.

Det drejede sig i sagen om et direktiv om ikke-forskelsbehandling, hvor lige løn er et blandt flere vilkår, der er nødvendig for at opnå ligebehandling mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte. Lige løn var altså ikke hovedformålet med direktivet. I modsætning hertil er hovedformålet med nærværende direktivforslag at skabe rammer for passende mindsteløn. Selv om forslaget ikke forpligter til at indføre en bestemt løn og dermed – ifølge Kommissionen – ikke direkte griber ind i lønfastsættelsen, så kan man ikke udlede af domspraksis, at et sådan forslag kan fremsættes med hjemmel i artikel 153, og at det ikke er omfattet af undtagelsen om lønforhold. På den baggrund har man fra dansk side anmodet om en udtalelse fra Rådets Juridiske Tjeneste vedrørende hjemmelsgrundlaget.

Som det fremgår af grund- og nærhedsnotatets afsnit 5, er regeringen desuden delvist uenig i Kommissionens vurdering af, at nærhedsprincippet er overholdt. Regeringen har i den forbindelse henvist til traktatens artikel 151, som også fremhæves i

notatet til FH, hvorefter foranstaltninger skal tage hensyn til forskellene i national praksis, særligt på overenskomstområdet. Det er regeringens vurdering, at bestemmelsen et er konkret udtryk for nærhedsprincippet på arbejdsmarkedsområdet. Vurderingen af, om nærhedsprincippet er overholdt, skal derfor ses i lyset af, om forslaget fuldt ud respekterer aftalefriheden. Dette mener regeringen ikke, at forslaget gør på alle punkter.

Notatet til FH nævner også artikel 152, hvorefter EU's fremme af arbejdsmarkedets parters rolle på EU-plan skal tage hensyn til de nationale systemers forskelligartede karakter. Det er vurderingen i notatet, at direktivforslagets artikel 11 om håndhævelse er i strid med artikel 152. Regeringen har i grund- og nærhedsnotat redegjort for, at forslaget til artikel 11 går for langt i forhold til artikel 151.

Regeringens bemærkninger i grund- og nærhedsnotatet til artikel 4 om fremme af kollektive forhandlinger flugter også med notatet, idet regeringen finder, at bestemmelsen ikke i tilstrækkelig grad respekterer parternes autonomi.

Afslutningsvis vil jeg gerne gentage, at regeringen er lodret imod enhver regulering, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard  
Beskæftigelsesminister