



Folketingets Europaudvalg
lov@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
16. december 2020

Europaudvalget har i brev af 3. december 2020 stillet følgende spørgsmål nr. 3 til KOM (2020) 0682. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Morten Messerschmidt (DF).

Spørgsmål nr. 3:

”Kan ministeren bekræfte, at andre lande end Danmark, herunder lande med lovfastsat mindsteløn, kan blive påvirket af Kommissionens forslag om en europæisk mindsteløn på en sådan måde, at det kan udgøre en direkte indgriben i deres lønforhold, hvorved der ikke synes at være hjemmel til Kommissionens forslag? Der henvises bl.a. til EU-Domstolens dom C-268/06 (Impact-dommen).”

Svar:

Indledningsvis vil jeg igen takke udvalget for den gode og konstruktive dialog, vi har omkring denne sag.

Som jeg også har nævnt af omgange for udvalget og som anført i grund- og nærhedsnotatet om forslaget, skal der ikke herske tvivl om, at regeringen er lodret imod enhver regulering, der kan underminere den danske arbejdsmarkedsmodel – direkte eller indirekte. Derfor er jeg også glad for at opleve, at det er en tilgang, vi på tværs af Folketingets partier, kan være enige om.

I den forbindelse vil jeg gerne understrege, at selv om spørgsmålet går på andre lande end Danmark, så er regeringen, som også fremhævet i grund- og nærhedsnotatet, bekymret for, at særligt artikel 11 kan føre til en direkte indgriben i vores system. Det er således fx uklart, om en arbejdstager i et land uden lovbestemt mindsteløn har mulighed for at håndhæve en mindsteløn i en kollektiv overenskomst, selv om arbejdstageren ikke er omfattet af overenskomsten, fordi vedkommende er ansat på en arbejdsplads uden overenskomst. Artikel 11 kunne også på sigt eventuelt føre til en konkret sag, hvor en person er omfattet af en overenskomst, og hvor overenskomsten bliver vurderet efter direktivets bestemmelser om lovbestemt mindsteløn. Således kunne det fx blive vurderet, om en særlig sats for unge er i overensstemmelse med direktivets artikel 6.

Jeg vil også gerne slå fast, at vi skeptiske over for, om der overhovedet er hjemmel til at fremsætte et forslag af denne art. Det er vi uanset, om direktivet kun måtte gribe indirekte ind i lønfastsættelsen, og det er det, der menes, når vi i grund- og

nærhedsnotatet skriver, at vi er ”generelt” skeptiske ift. hjemmelsgrundlaget. Vi har derfor anmodet om, at Rådets Juridiske Tjeneste udtaler sig om forslaget i dets helhed.

Kommissionen skriver i begrundelsen for forslaget, side 6, at forslaget er fremsat med hjemmel i TEUF (Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde) artikel 153, stk. 1, litra b), ifølge hvilken Unionen skal støtte og supplere medlemsstaternes indsats på området for arbejdsvilkår. Det tilføjes af Kommissionen, at eftersom forslaget ikke indeholder foranstaltninger, der direkte påvirker lønniveauet, overholder det fuldt ud de grænser for Unionens handlinger, der er fastsat i artikel 153, stk. 5. Af stk. 5 fremgår, at ”bestemmelserne i denne artikel ikke gælder for lønforhold, organisationsret, strejkeret eller ret til lockout”.

Kommissionen henviser i forslagets ledsagende konsekvensanalyse, side 20-21, til præmisserne fra C-268/06, Impact. I mit svar på spørgsmål 1 (KOM (2020) 0682) oplyste jeg, at den domspraksis, Kommissionen henviser til, drejer sig om en helt anden situation end et direktivforslag, der skal sikre passende lønninger i EU. Jeg vil gerne redegøre mere udførligt for dommen, fordi Kommissionens udlægning af den er central for forståelsen af vores tvivl om retsgrundlaget.

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. Det er ikke i aftalen defineret, hvad der menes med ansættelsesvilkår. Spørgsmålet i sagen - og den forudgående C-307/05 (Del Cerro Alonso) - var, om lønvilkår var undtaget fra ansættelsesvilkår i lyset af undtagelsen i TEUF artikel 153, stk. 5.

Domstolen udtaler i den forbindelse, at hvad angår undtagelsen med hensyn til ”lønforhold” i 153, stk. 5, skal undtagelsens eksistensberettigelse søges i den omstændighed, at fastsættelsen af lønniveauet henhører under arbejdsmarkedets parter aftalefrihed på nationalt niveau samt under medlemsstaternes kompetence på dette område. Den gentager en formulering fra C-307/05: *”Under disse omstændigheder har man fundet det hensigtsmæssigt – på fællesskabsrettens nuværende udviklingstrin – at undtage fastsættelsen af lønniveauet fra harmonisering i medfør af artikel 136 EF [151 TEUF] ff.”*

Herefter anfører domstolen – på baggrund af et argument, som Kommissionen fremførte under sagen – at begrebet ”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.”*

Undtagelsen kan ifølge domstolen ikke 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 137, stk. 1 EF [153, stk. 1, TEUF], for en stor del af deres indhold"*. Domstolen henviser i den forbindelse også til, at arbejdstidstidsdirektivet giver ret årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed.

På den baggrund konkluderer domstolen, at forbeholdet vedr. lønforhold *"ikke er til hinder for, at rammeaftalens § 4 forstås således, at medlemsstaterne pålægges en forpligtelse til at anvende princippet om forbud mod forskelsbehandling på personer med tidsbegrænset ansættelse ligeledes med hensyn til løn"*.

Kommissionens argumentation vedrørende det foreliggende direktivforslag om rammer for mindsteløn er derfor, at eftersom det ikke direkte griber ind i fastsættelsen af lønningerne i EU, så er der hjemmel til det. Her er det imidlertid væsentligt at have konteksten for øje: Domstolens udtalelse i C-268/06 skal ses i lyset af, at det drejede sig 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.

Tilsvarende forholder det sig med domstolens henvisning til reglen om betalt ferie: Her er betalingen nødvendig for at gøre ferien reel, og ferie er nødvendig for at sikre arbejdsmiljøet. Spørgsmålet om løn/betaling er altså et underordnet formål til opfyldelse af et andet hovedformål.

Med hensyn til spørgsmålet, om hvorvidt forslaget direkte griber ind i lønfastsættelsen i andre lande end Danmark, så indeholder forslaget ikke krav om, at lovbestemt mindsteløn - hvor den findes - skal være et vist niveau. Forslaget opererer i artikel 5 og 7 med målsætninger, procedurer, vejledende referenceværdier mv.

Artikel 6 er imidlertid formuleret mere forpligtende, idet artiklen sætter grænser for varierende og nedsatte satser. Der er altså umiddelbart tale om en vis ensretning af niveauet, og det er berettiget at spørge, om ikke denne bestemmelse kan siges potentielt at gribe direkte ind i lønfastsættelsen for enkelte grupper af arbejdstagere. Dette vil vi have for øje i forbindelse med vurderingen fra Rådets Juridiske Tjeneste.

Jeg kan supplerende oplyse, at professor Jens Kristiansen i sit notat fra 11. november 2020, som refereret til på drøftelsen i udvalget d. 26. november 2020 under samrådsspørgsmål E, er af den opfattelse, at direktivet som følge af dets formål og forventede virkning allerede af den grund kan siges at gribe direkte ind i lønfastsættelsen.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister