

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Afrapportering fra arbejdsgruppen for implementering af mindstelønsdirektivet.

November 2024

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Indholdsfortegnelse

1. Indledning (s. 3-5)
 - 1.1 Baggrund om mindstelønsdirektivet
 - 1.2 Arbejdsgruppens opgaveramme
 - 1.3 Møder i arbejdsgruppen og Implementeringsudvalget
 - 1.4 Arbejdsgruppens sammensætning

2. Gennemgang af direktivet (s. 6-14)
 - 2.1 Kapitel I
 - 2.2 Kapitel II
 - 2.3 Kapitel III
 - 2.4 Kapitel IV

3. Implementeringsudvalgets overvejelser (s. 15-22)
 - 3.1 Kapitel I
 - 3.2 Kapitel II
 - 3.3 Kapitel III
 - 3.4 Kapitel IV

4. Indberetning til EU-Kommissionen efter artikel 10 (s. 23-24)
 - 4.1 Indledning
 - 4.2 Implementeringsudvalgets overvejelser
 - 4.3 Proces for indberetning til EU-Kommissionen

5. Udvalgets afsluttende bemærkninger (s. 25)

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

1. Indledning

1.1 BAGGRUND OM MINDSTELØNSDIREKTIVET

Den 28. oktober 2020 præsenterede EU-Kommissionen et forslag til direktiv om tilstrækkelige mindstelønninger i EU.¹

Den 19. oktober 2022 blev Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union vedtaget, og direktivet blev offentliggjort i EU-Tidende den 25. oktober 2022.² Formålet med direktivet er at forbedre leve- og arbejdsvilkårene i Unionen, navnlig mindstelønningernes tilstrækkelighed for arbejdstagere, med henblik på at bidrage til opadgående social konvergens og mindske lønulighed, jf. bl.a. 18. præambelbetragtning. Direktivet skal være gennemført senest den 15. november 2024.

Med direktivet fastsættes minimumsforskrifter på EU-plan og proceduremæssige forpligtelser med hensyn til passende lovbestemte mindstelønninger, hvor disse forefindes, eller til styrkelse af kollektive overenskomster i medlemsstaterne. Minimumsforskrifterne i direktivet har til formål at sikre, at mindstelønninger fastsættes på et passende niveau, og at arbejdstagere har adgang til at beskytte mindstelønningerne som defineret i direktivet.

Det bemærkes, at regeringen på Danmarks vegne har lagt sag an mod Rådet og Europa-Parlamentet med påstand om annullation af hele direktivet, subsidiært enkelte bestemmelser, jf. sag C-19/23. Eftersom søgsmålet ikke har opsættende virkning, har implementeringsarbejdet ikke afventet dom i sagen, der forventes at blive afsagt medio 2025. Implementeringsudvalget har derfor lagt til grund, at direktivet er gyldigt, indtil EU-Domstolen eventuelt måtte konstatere noget andet. Der vil derfor kunne være vurderinger i denne afrapportering, der ikke umiddelbart synes at være i overensstemmelse med regeringens argumentation i retssagen, men det er fuldt ud konsistent, da vurderingerne tager udgangspunkt i to forskellige forudsætninger.

1.2 ARBEJDSGRUPPENS OPGAVER

Arbejdsgruppen for implementering af mindstelønsdirektivet er nedsat under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg (benævnes ”Implementeringsudvalget” i denne afrapportering), hvis sekretariat også har varetaget formandskabet og sekretariatsfunktionen for arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen for implementering af mindstelønsdirektivet er blevet nedsat for at afdække og undersøge direktivets indhold, og for på den baggrund at tage stilling til, hvad der kræves for, at direktivet kan gennemføres i Danmark. Implementering er sket med udgangspunkt i den danske arbejdsmarkedsmodel. Arbejdsgruppen har overvejet, om det var nødvendigt at fremsætte et lovforslag

¹ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union, COM(2020) 682 final den 28. oktober 2020.

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 af 19. oktober 2022 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

og/eller forslag til andre foranstaltninger. Afrapporteringens afslutning indeholder Implementeringsudvalgets indstilling til beskæftigelsesministeren om, hvordan mindstelønsdirektivet bør implementeres i Danmark.

Det indgik ikke som en del af arbejdsgruppens opgave at foreslå andre foranstaltninger end dem, der var nødvendige for at kunne gennemføre direktivet.

Arbejdsgruppen for implementering af mindstelønsdirektivet blev nedsat i september 2023.

De benyttede kilder til afrapporteringen er Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 af 19. oktober 2022 om passende mindstelønninger i Den Europæiske Union og ekspertgruppens rapport om implementeringen af direktivet (Report from the Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union.³

1.3 MØDER I ARBEJDSGRUPPEN OG IMPLEMENTERINGSUDVALGET

8. maj 2024. Møde i arbejdsgruppen om implementering af mindstelønsdirektivet.

7. oktober 2024. Møde i arbejdsgruppen om implementering af mindstelønsdirektivet.

28. oktober 2024. Møde i arbejdsgruppen om implementering af mindstelønsdirektivet.

7. november 2024. Godkendelse af afrapportering på møde i Implementeringsudvalget.

³ Report from the Expert Group, Transposition of Directive (EU) 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union, Ref. Ares (2023)8179591 – 30/11/2023.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

1.4 ARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING

Følgende personer fra organisationerne har været medlemmer af arbejdsgruppen:

Steen Müntzberg, Dansk Arbejdsgiverforening

Stine Graaskov Lemke, Dansk Arbejdsgiverforening

Mina Bernardini, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Teis Halsboe-Marcussen, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Martin Kabongo, Finans Danmark

Martin Laurberg, Akademikerne

Rikke Agervig Helles, Lederne

Jesper Herrmann, CO-Industri

Marianne Brinch-Fischer, Danske Regioner

Amalie Wendel, Kommunernes Landsforening

Sara Bacher Jakobsen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Beskæftigelsesministeriet har været repræsenteret ved:

Souschef Karen Thormann

Fuldmægtig Mira Koldborg Brandt

Fuldmægtig Line Reffstrup Frederiksen

Fuldmægtig Cecilie Engelbrecht Hinca

Fuldmægtig Oliver Bendix Gammeljord Mogensen

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

2. Gennemgang af direktivet

2.1 KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Direktivets kapitel I indeholder generelle minimumsforskrifter og proceduremæssige bestemmelser, som samtlige medlemsstater skal overholde. Dette gælder uanset, om medlemsstaterne yder mindstelønsbeskyttelse ved en lovfastsat mindsteløn eller ved kollektive overenskomster.

Artikel 1. Genstand:

Artikel 1 beskriver direktivets formål og afgrænsninger, definerer en ramme for fastsættelse af passende mindstelønninger og fastlægger arbejdstageres adgang til beskyttelse af lønninger fastsat ved enten lovbestemte mindstelønninger eller kollektive overenskomster.

Direktivets formål defineres i artikel 1, stk. 1; Levevilkårene i Unionen skal forbedres, med henblik på at bidrage til opadgående social konvergens.

Artikel 1, stk. 2-4, fastlægger direktivets begrænsninger, herunder medlemsstaternes kompetence og arbejdsmarkedets parter autonomi.

Det følger af artikel 1, stk. 2, at direktivet hverken tilsidesætter den fulde respekt for parternes autonomi eller berører disses ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster.

Nogle medlemsstater fastsætter mindstelønsbeskyttelse ved lov, administrative forskrifter og kollektive overenskomster, mens mindstelønsbeskyttelsen i andre medlemsstater udelukkende følger af kollektive overenskomster. Direktivet berører ikke medlemsstaternes mulighed for at fastsætte lovbestemte mindstelønninger eller fremme adgangen til beskyttelse af mindstelønninger gennem kollektive overenskomster, jf. 12. præambelbetragtning.

Direktivet respekterer retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger. Direktivet skal ikke fortolkes således, at der skal indføres en mindsteløn ved lov, hvis løndannelsen udelukkende sikres ved kollektive overenskomster, ligesom der ikke er krav om, at kollektive overenskomster skal erklæres alment gældende, jf. artikel 1, stk. 4.

Det følger af artikel 1, stk. 3, at direktivet hverken har til formål at harmonisere niveauet for mindstelønningerne i Unionen, valget mellem lovbestemte mindstelønninger, eller mindstelønsbeskyttelse som den følger af overenskomster, jf. artikel 1, stk. 3. Direktivet respekterer ifølge betragtningerne medlemsstaternes traditioner, særlige forhold, de nationale kompetencer og arbejdsmarkedets parter aftalefrihed, jf. 19. præambelbetragtning.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Artikel 1, stk. 5, fastlægger, at søfarendes mindstelønninger, der fastsættes af søfartsudvalg, ikke er omfattet af direktivet.

Artikel 2. Anvendelsesområde:

Artikel 2 fastlægger anvendelsesområdet for direktivet. Direktivet finder anvendelse for arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i gældende lov, overenskomst eller praksis i de enkelte medlemsstater under hensyntagen til den Europæiske Unions Domstolspraksis.

Direktivet anvender den samme definition af en arbejdstager som direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (TPWC).

Om der foreligger et ansættelsesforhold, bør ifølge 21. præambelbetragtning baseres på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse, og at definitionen af en arbejdstager kan dække bredt, f.eks. også husarbejde, periodiske arbejdstagere, proforma selvstændige, platformarbejdere, praktikanter mv. så længe disse opfylder kriterierne som defineret ved lov, kollektiv overenskomst eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat.

Ordlyden i artikel 2 overlader det således til medlemsstaterne at definere ”ansættelseskontrakt” og ”ansættelsesforhold”, som det er defineret i national lov, kollektive overenskomster eller national praksis, under hensyntagen til EU-domstolens praksis.

Artikel 3. Definitioner:

Artikel 3 fastsætter definitioner på mindsteløn, lovbestemt mindsteløn, kollektive overenskomstforhandlinger, kollektiv overenskomst og kollektiv overenskomstdækning. Definitionerne skal lægges til grund ved fortolkning af direktivet.

Bestemmelsen har til formål at sikre en ensartet fortolkning af direktivet på tværs af medlemsstaterne. Det fremgår dog også af definitionerne, at de respekterer, hvad der er fastsat ved lov eller kollektive overenskomster i medlemsstaterne.

Mindsteløn, jf. nr. 1.

Mindsteløn defineres som den mindste aflønning, der er fastsat ved lov eller kollektive aftaler, som arbejdsgivere i både den private og offentlige sektor er forpligtede til at betale deres medarbejdere for arbejde udført i en given periode. Direktivet giver medlemsstaterne fuld frihed til at definere de specifikke elementer, der udgør mindstelønnen, under hensyntagen til national lovgivning eller kollektive overenskomster.

Lovbestemt mindsteløn, jf. nr. 2.

Lovbestemte mindstelønninger defineres som de mindstelønninger, der er fastsat ved lov eller andre retlige bestemmelser, fx bekendtgørelser og cirkulærer, uden at der er en skønsbeføjelse for indholdet af disse bestemmelser.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Kollektive overenskomstforhandlinger, jf. nr. 3.

Kollektive overenskomstforhandlinger defineres som forhandlinger mellem en arbejdsgiver, en gruppe arbejdsgivere eller en eller flere arbejdsgiverorganisationer på den ene side, og en eller flere fagforeninger på den anden side, med henblik på at fastlægge arbejds- og ansættelsesvilkår.

Kollektiv overenskomst, jf. nr. 4.

Kollektive overenskomster defineres som alle skriftlige kollektive aftaler, der indeholder bestemmelser om arbejds- og ansættelsesvilkår. Overenskomsten skal desuden være indgået af arbejdsmarkedets parter på vegne af arbejdstagere og arbejdsgivere, og i overensstemmelse med national ret og praksis.

Direktivet anerkender kollektive overenskomster, der er indgået ”mellem arbejdsmarkedets parter, som har retsevne til at forhandle på vegne af henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere i overensstemmelse med national ret og praksis”.

Kollektiv overenskomstdækning, jf. nr. 5.

Kollektiv overenskomstdækning defineres som forholdet mellem antallet af arbejdstagere, der er dækket af kollektive overenskomster, og antallet af arbejdstagere, hvis arbejdsvilkår kan reguleres af kollektive overenskomster i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

Medlemsstaterne har frihed til at vælge datakilden til beregning af kollektiv overenskomstdækning. EU-Kommissionens tjenester foretrækker brugen af OECD/AIAS ICTWSS-databasen til rapportering af hensyn til datakomparabilitet og pålidelighed.

Artikel 4. Fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse:

Ad. 1. Fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, artikel 4, stk. 1.

Artikel 4, stk. 1, fastlægger, at den kollektive overenskomstdækning skal øges, og at udøvelsen af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelsen skal lettes.

Artiklen afspejler direktivets formål om, at velfungerende kollektive overenskomstforhandlinger bidrager til at sikre beskyttelse af mindstelønnen.

Litra a, fastlægger, at medlemsstaterne skal fremme opbygningen og styrkelsen af arbejdsmarkedets parters evne til at indgå i kollektive overenskomstforhandlinger.

Litra b, fastlægger, at medlemsstaterne skal tilskynde til konstruktive, meningsfulde og informerede forhandlinger om lønninger mellem arbejdsmarkedets parter.

Litra c, fastlægger, at medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger, alt efter hvad der er relevant, til at beskytte udøvelsen af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse. Dertil skal arbejdstagere og fagforeningsrepræsentanter beskyttes fra handlinger, der er forskelsbehandlende imod dem, hvad angår deres beskæftigelse, og som grunder i, at de deltager eller ønsker at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Litra d, fastlægger, at der skal træffes relevante foranstaltninger til at beskytte fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer, der deltager i eller ønsker at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger, mod enhver indblanding fra hinanden eller hinandens repræsentanter eller medlemmer, hvad angår deres oprettelse, virke eller administration.

Ad 2. Handlingsplan, artikel 4, stk. 2

Direktivets artikel 4, stk. 2, indebærer en pligt til at udarbejde en handlingsplan, i de tilfælde, hvor den kollektive overenskomstdækning i en medlemsstat er under en tærskel på 80 pct. Handlingsplanen har til formål styrke overenskomstdækningen.

I de tilfælde, hvor den kollektive overenskomstdækning er under en tærskel på 80 pct., skal medlemsstaterne sørge for en ramme af grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger og udarbejde en handlingsplan for at fremme kollektive overenskomstforhandlinger og gradvist at øge den kollektive overenskomstdækningsgrad.

Tærsklen på 80 pct. af den kollektive overenskomstdækning betragtes ifølge præambelbetragtning 25 kun som en indikator, der udløser forpligtelsen til at udarbejde en handlingsplan. Handlingsplanen skal udarbejdes med inddragelse af arbejdsmarkedets parter enten ved at konsultere, opnå enighed, eller at følge en fælles indstilling.

Handlingsplanen bør revurderes regelmæssigt og mindst hvert femte år. Handlingsplanen og enhver ajourføring skal meddeles EU-Kommissionen og offentliggøres.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

2.2 KAPITEL II

LOVBESTEMTE MINDSTELØNNINGER

Direktivet indeholder i artikel 5-8 en række proceduremæssige bestemmelser om lovbestemte mindstelønninger, herunder om hvordan lovbestemte mindstelønninger ajourføres. Det fremgår udtrykkeligt, at bestemmelserne i kapitel II gælder for medlemsstater med ”lovbestemte mindstelønninger”, jf. artikel 5, stk. 1.

Bestemmelserne er ikke aktuelle for Danmark, eftersom Danmark ikke har ”lovbestemte mindstelønninger”.

2.3 KAPITEL III

HORISONTALE BESTEMMELSER

Direktivets kapitel III indeholder generelle minimumsforskrifter og proceduremæssige bestemmelser, som samtlige medlemsstater vil skulle overholde. Dette gælder uanset, om medlemsstaterne yder mindstelønsbeskyttelse ved en lovfastsat mindsteløn eller ved kollektive overenskomster.

Artikel 9. Offentlige udbud

Artikel 9 refererer tilbage til allerede gældende EU-udbudsdirektiver, der dækker over direktiv 2014/24/EU om offentlige indkøb, direktiv 2014/25/EU om forsyningsvirksomheder (vand, energi, transport, posttjenester), og direktiv 2014/23/EU om tildeling af koncessionskontrakter.

Forpligtelsen i artikel 9 følger allerede af EU-udbudsdirektiverne og udgør derfor en tydeliggørelse, men ikke en ny forpligtelse eller rettighed, jf. også ekspertgruppens rapport.

Artikel 9 pålægger medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at sikre, at økonomiske aktører og deres underleverandører, i forbindelse med offentlige udbud eller koncessionskontrakter, overholder gældende bestemmelser efter national lovgivning eller overenskomster om lønninger samt retten til at organisere sig og føre kollektive overenskomstforhandlinger.

Med artikel 9 opfordres medlemsstaterne således til, herunder især offentlige indkøbsmyndigheder, at sikre, at økonomiske operatører og underleverandører overholder gældende lovgivning og overenskomster.

Ekspertgruppen peger dog også på, at artikel 9 kan udmøntes på forskellig vis, og at det er op til medlemsstaterne at beslutte hvordan, jf. ekspertgruppens rapport. Det kan fx være ved at kræve, at alle offentlige indkøbsmyndigheder og enheder i udbuds- og koncessionsdokumenter fastsætter, som

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

betingelse for kontraktens udførelse, at den økonomiske operatør skal respektere retten til at organisere sig og kollektive overenskomster. Et andet eksempel kan være, at der indføres en lov, der fastsætter som en juridisk bindende betingelse for kontraktens udførelse at den kollektive overenskomst, der gælder for den specifikke udførelse, skal respekteres.

Artikel 10. Overvågning og dataindsamling:

Direktivets artikel 10, stk. 1, indebærer en pligt til, at alle medlemsstater skal sikre, at der forefindes effektive dataindsamlingsværktøjer til at overvåge mindstelønsbeskyttelsen.

Artikel 10, stk. 2, fastlægger, at medlemslandene hvert andet år skal oplyse EU-Kommissionen om overenskomstdækningen og dennes udvikling. Medlemsstater med overenskomstsyste­mer skal oplyse den laveste lønsats i overenskomster, der dækker lavtlønsgrupper og antal, eller estimerer heraf, hvis præcise oplysninger ikke er tilgængelige. Endvidere skal lønniveauet for ikke-overenskomstdækkede oplyses i forhold til lønniveauet efter overenskomsterne.

Artikel 11. Oplysninger om mindstelønsbeskyttelse:

Direktivets artikel 11 sikrer arbejdstagere nem adgang til information om de gældende mindstelønninger, således at arbejdstagere kender til og kan udøve deres rettigheder.

Bestemmelsen er ikke aktuel for Danmark, eftersom Danmark ikke har ”lovbestemte mindstelønninger” eller ”alment gældende kollektive overenskomster”.

Artikel 12. Ret til genoprejsning og beskyttelse mod ugunstig behandling eller negative følger:

Direktivets artikel 12 fastsætter, at medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagere har adgang til tvistbilæggelse for overtrædelse af arbejdstageres rettigheder vedrørende lovbestemte mindstelønninger eller mindstelønsbeskyttelse, hvor sådanne rettigheder følger af national ret eller kollektive overenskomster.

Det følger af ekspertgruppens rapport, at anvendelsesområdet for artikel 12, stk. 1, også omfatter arbejdstagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt, da de kan undlade at søge erstatning, mens de stadig er ansat.

Artikel 12, stk. 1, finder anvendelse i tilfælde af overtrædelser af rettighederne vedrørende lovfæstede mindstelønninger eller mindstelønsbeskyttelse, hvor sådanne rettigheder er fastsat i national lovgivning eller kollektive overenskomster. Dette indebærer, at de berørte rettigheder er de rettigheder, der tildeles enten ved de nationale normative handlinger om lovfæstede mindstelønninger eller ved mindstelønsbeskyttelsen, der udspringer af kollektive overenskomster. Artikel 12 beskytter rettigheder, der er etableret på nationalt niveau.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Artikel 12, stk. 2, pålægger medlemsstaterne at beskytte arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter mod enhver ugunstig behandling fra arbejdsgiveren eller andre ugunstige konsekvenser som følge af klager over overtrædelser af rettighederne vedrørende beskyttelsen af mindstelønnen, som er fastsat i national lovgivning eller kollektive overenskomster.

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at begrebet beskyttelse mod "ugunstig behandling" skal forstås som beskyttelse mod afskedigelse, herunder manglende fornyelse af en tidsbegrænset kontrakt, eller enhver anden gengældelsesforanstaltning truffet af arbejdsgiveren som reaktion på, at arbejdstageren eller arbejdstagernes repræsentant har indgivet en klage over overtrædelser af rettighederne vedrørende beskyttelse af mindsteløn.

Beskyttelsen omfatter både klager indgivet til arbejdsgiveren og sager, retlige eller administrative, som er indledt med henblik på at håndhæve overholdelse af rettighederne vedrørende beskyttelse af mindsteløn.

Artikel 13. Sanktioner:

Artikel 13 fastlægger, at overtrædelser af de rettigheder og forpligtelser, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde, skal være underlagt sanktioner.

Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelserne og have en afskrækkende virkning.

Det fremgår af bestemmelsen, at i medlemsstater uden lovbestemte mindstelønninger, kan disse regler om sanktioner indeholde eller være begrænset til en henvisning til kompensation og/eller aftalemæssige sanktioner i henhold til regler om håndhævelse af kollektive overenskomster.

Udtrykket "*rettigheder og forpligtelser, der er omfattet af dette direktivs anvendelsesområde*" refererer til de rettigheder og forpligtelser vedrørende mindstelønsbeskyttelse, der stammer fra national lovgivning eller kollektive overenskomster. Det er derfor op til medlemsstaterne at sikre, at enhver overtrædelse af lovbestemte mindstelønninger og/eller mindstelønsbeskyttelse, som udspringer af kollektive overenskomster, er underlagt sanktioner. Dette tjener til at anerkende håndhævelsesmekanismen, der findes i nogle af disse lande, hvor der på den ene side kan være en række kollektive overenskomster, der gælder for forskellige territorier, sektorer eller virksomheder, og på den anden side generelle regler for deres håndhævelse.

Direktivet foreskriver ikke specifikke sanktioner. Det er derfor op til hver enkelt medlemsstat at bestemme typen af sanktioner (f.eks. strafferetlige, administrative, civile), deres form (f.eks. bøder eller betaling af erstatning) samt deres størrelser. Resultatet skal dog være, at sanktionerne for overtrædelser af mindstelønsbeskyttelsen er 'effektive, proportionale og afskrækkende'.

2.4 KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Direktivets kapitel IV indeholder generelle minimumsforskrifter og proceduremæssige bestemmelser, som samtlige medlemsstater vil skulle overholde. Dette gælder uanset, om medlemsstaterne yder mindstelønsbeskyttelse ved en lovfastsat mindsteløn eller ved kollektive overenskomster.

Artikel 14. Formidling af oplysninger:

Artikel 14 fastlægger, at medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagere og arbejdsgivere, herunder små og mellemstore virksomheder, gøres opmærksomme på de nationale foranstaltninger som gennemfører dette direktiv, samt de relevante allerede eksisterende bestemmelser om samme område.

Artikel 14 sigter mod at sikre oplysninger i medlemsstaterne til arbejdstagere og arbejdsgivere om de rettigheder, der følger af gennemførelsen af direktivet, samt fra andre allerede eksisterende bestemmelser relateret til samme emne.

EU-Kommissionen peger på, at der følger lignende formuleringer af direktiv 2019/1158/EU om balance mellem arbejds- og familieliv om spredning af information. Flere medlemsstater har i den forbindelse valgt at gennemføre bestemmelsen ved offentliggørelse af retsforskrifter i officielle tidsskrifter.

Artikel 15. Evaluering og revision:

Artikel 15 er en standardbestemmelse, der pålægger EU-Kommissionen at evaluere gennemførelsen af direktivet fem år efter udløbet af fristen for gennemførelse. EU-Kommissionen skal i den forbindelse konsultere medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter.

EU-Kommissionen vil i evalueringen følge op på fremskridt ift. direktivets formål efter artikel 1⁴, og eventuelt komme med forslag til revideret lovgivning.

Artikel 16. Ikkeforringelse og gunstigere bestemmelser:

Artikel 16, stk. 1, indeholder ikke-forringelses-princippet, hvilket betyder, at gennemførelsen af direktivet ikke udgør en gyldig begrundelse for at reducere det generelle beskyttelsesniveau, som allerede gives til arbejdstagere. Det specificeres yderligere, at gennemførelsen af direktivet ikke bør føre til sænkning eller afskaffelse af mindstelønninger.

Artikel 16, stk. 2, fastsætter, at direktivet ikke berører medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre bestemmelser i love eller kollektive overenskomster, der er gunstigere for arbejdstagerne end dem i direktivet.

⁴ (a) sikre tilstrækkeligheden af lovbestemte mindstelønninger med henblik på at opnå anstændige leve- og arbejdsvilkår, (b) fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse, og (c) styrkelse af arbejdstageres effektive adgang til rettigheder til mindstelønsbeskyttelse, hvor disse følger af national ret og/eller kollektive overenskomster.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Artikel 16, stk. 3, fastsætter, at direktivet ikke påvirker arbejdstageres rettigheder efter andre EU-retsakter.

Begrebet "gennemførelse" henviser ikke kun til den oprindelige gennemførelse af direktivet, men omfatter også alle indenlandske foranstaltninger, der er beregnet til at sikre, at det mål, der forfølges af direktivet, kan opnås, herunder dem, der efter den egentlige gennemførelse tilføjer eller ændrer tidligere vedtagne nationale regler.

Betingelsen om reduktion af det "generelle beskyttelsesniveau" indebærer, at kun en reduktion på en skala, der sandsynligvis vil have en samlet virkning på den beskyttelse af mindsteløn, der tilbydes arbejdstagere i en medlemsstat, kan være forbudt i henhold til dette princip.

Artikel 17. Gennemførelse og implementering:

Artikel 17, stk. 1, fastsætter en frist den 15. november 2024 for medlemsstaternes implementering af de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme direktivet. De implementerende foranstaltninger skal inkludere en reference til direktivet, og EU-Kommissionen skal notificeres om disse implementerende foranstaltninger.

Artikel 17, stk. 2, fastsætter, at notifikation skal ske ved meddelelse til EU-Kommissionen af teksten til de vigtigste nationale love og bestemmelser, som medlemsstaten udsteder på direktivets område.

Artikel 17, stk. 3, fastsætter, at medlemsstaterne skal sikre arbejdsmarkedets parter effektive deltagelse i gennemførelsen af direktivet. Gennemførelsen af direktivet kan også overlades til arbejdsmarkedets parter fuldt ud eller delvist.

Artikel 17, stk. 4, fastsætter, at notifikation til EU-Kommissionen skal indeholde en beskrivelse af arbejdsmarkedets parter deltagelse i gennemførelsen af direktivet.

Artikel 18. Ikrafttræden:

Artikel 18 fastsætter, at direktivet træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen af direktivet i Den Europæiske Unions Tidende.

Artikel 19. Adressater:

Artikel 19 fastsætter, at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

3. Implementeringsudvalgets overvejelser

3.1 KAPITEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 1:

Lønvedtægter er i Danmark et anliggende for arbejdsmarkedets parter, og der findes ingen lovbestemt mindsteløn eller almengjorte overenskomster i Danmark.

Det følger af artikel 1, stk. 4, at direktivet ikke pålægger en forpligtelse for en medlemsstat til at indføre en lovbestemt mindsteløn eller erklære overenskomster for alment gældende, hvis løndannelsen udelukkende sikres gennem kollektive overenskomster.

Det fremgår på side 9 i ekspertgruppens rapport, at direktivet fastsætter proceduremæssige forpligtelser, som medlemsstaterne skal overholde, men ikke skaber individuelle rettigheder til en mindsteløn.

Det er Implementeringsudvalgets vurdering, at artikel 1 ikke tillægger nye materielle rettigheder til mindsteløn, hverken ved lov eller overenskomst. Danmark er på den baggrund ikke forpligtet til at fastsætte en lovbestemt mindsteløn eller erklære overenskomster for alment gældende.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 2:

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at medlemsstaterne bevarer retten til at anvende deres egen definition af en arbejdstager, som fastsat i national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis. Dog skal medlemsstaterne respektere de kriterier, der er fastlagt af EU-domstolen.

I Danmark findes der ikke en entydig definition af lønmodtagerbegrebet. Det er dog almindeligt at betragte en lønmodtager som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Om en person er lønmodtager efter dansk ansættelsesret beror dog i alle tilfælde på en helhedsvurdering.

Det er Implementeringsudvalgets vurdering, at direktivets artikel 2 respekterer medlemsstaternes eksisterende definitioner af "*ansættelsesforhold*" og "*ansættelseskontrakt*", idet direktivet fastsætter, at det finder anvendelse på arbejdstagere, som defineret i gældende lov, overenskomst eller praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til Domstolens praksis.

Artikel 2 kan derfor ikke tolkes i retning af en ændring af de allerede eksisterende begreber "*ansættelseskontrakt*" eller "*ansættelsesforhold*" som defineret i dansk lovgivning og praksis.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 3:

Direktivets artikel 3 indeholder fem definitioner.

Mindsteløn:

På det danske arbejdsmarked gælder der ikke en lovbestemt mindsteløn. Der findes gældende overenskomster med mindstelønning, men disse overenskomster er ikke alment gældende.

Lovbestemt mindsteløn:

På det danske arbejdsmarked reguleres løn- og arbejdsvilkår primært af arbejdsmarkedets parter. Det er dét, som i Danmark betegnes ”Den danske model”. Særligt er lønvilkår et anliggende for arbejdsmarkedets parter, og der findes derfor ingen lovbestemt mindsteløn i Danmark.

Kollektive overenskomstforhandlinger:

Kollektive overenskomstforhandlinger sker i Danmark ved forhandling mellem på arbejdsgiversiden en arbejdsgiver, en gruppe af arbejdsgivere eller en eller flere arbejdsgiverorganisationer, og på arbejdstagersiden en fagforening eller sammenslutning af lønmodtagere.

Kollektiv overenskomst:

Der stilles ikke i dansk lovgivning krav om, at en kollektiv overenskomst skal være indgået skriftligt. En kollektiv overenskomst kan i Danmark indgås mundtligt i overensstemmelse med det almindelige princip i aftalelovens § 1. I praksis indgår arbejdsmarkedets parter dog i langt overvejende grad overenskomster skriftligt, da det sikrer begge parter den fornødne dokumentation for det aftalte.

Kollektiv overenskomstdækning:

Den kollektive overenskomstdækning fastsætter den procentdel af det danske arbejdsmarked, der er omfattet af en kollektiv overenskomst sammenlignet med den andel, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 4:

Ad 1. Artikel 4, stk. 1:

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at de medlemsstater, der allerede har fungerende beskyttelse i overensstemmelse med artikel 4, ikke skal iværksætte nye og yderligere tiltag for at opfylde forpligtelserne i bestemmelsen. Medlemsstaterne vil dog skulle præsentere en ”pakke af foranstaltninger”, der viser, hvordan medlemsstaterne overholder artikel 4, stk. 1, inden for fristen for gennemførelsen, hvor inddragelsen af arbejdsmarkedets parter skal være en central del af processen.

Særligt for så vidt angår litra c:

Bestemmelsen indebærer, at medlemslandene skal sikre en beskyttelse af udøvelsen af retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelsen og beskytte arbejdstagere og fagforeningsrepræsentanter fra handlinger, der er forskelsbehandlende imod dem, fordi de deltager eller ønsker at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Foreningsfrihedsloven indeholder en beskyttelse af retten til at organisere sig, og et forbud mod at undlade at ansætte og afskedige som følge af organisationsforhold.

Hovedaftalen mellem DA og FH samt hovedaftalerne på det statslige, kommunale og regionale område⁵ indeholder desuden en beskyttelse mod organisationsfjendtlig adfærd, hvorefter der ikke må lægges hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig.

Hovedaftalerne indeholder tillige en beskyttelse mod forskelsbehandling, hvis en arbejdstager deltager eller ønsker at deltage i kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelsen.

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at udtrykket: ”*alt efter hvad der er relevant*” blev indført for at anerkende, at nogle medlemsstater allerede har velfungerende beskyttelsesforanstaltninger på plads. Det fremgår af rapporten, at hvis dette er tilfældet, behøver disse medlemsstater ikke at vedtage sådanne foranstaltninger igen.

Artikel 4, stk. 1, giver således medlemslandene et nationalt råderum til at vurdere, hvorvidt der skal træffes foranstaltninger til at fremme de kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelsen. Det er derfor Implementeringsudvalgets vurdering, at dansk lovgivning og hovedaftalerne lever op til direktivets artikel 4, stk. 1.

Ad 2. Artikel 4, stk. 2:

Idet den kollektive overenskomstdækning i Danmark udgør mere end 80 pct., jf. opgørelsesmetoden i kapitel 4 om indberetning til EU-Kommissionen efter artikel 10, stk. 2, er der ikke krav om udarbejdelse af en handlingsplan i medfør af artikel 4, stk. 2.

Det er endvidere Implementeringsudvalgets vurdering, at såfremt den kollektive overenskomstdækning på et senere tidspunkt skulle udgøre mindre end 80 pct., har Danmark allerede en bred ramme af grundforudsætninger for kollektive overenskomstforhandlinger, fx arbejdsretsloven, forligsmandsloven, hovedaftalerne på arbejdsmarkedet, skattefradrag for fagforeningskontingent mv. Hvis overenskomstdækningen falder til under 80 pct., vil det afhænge af en konkret vurdering, hvordan det skal håndteres.

EU-Kommissionen er ikke tillagt sanktionsmuligheder knyttet til artikel 4, stk. 2. EU-Kommissionen kan dog indlede en traktatkrænkelsessag, hvis der ikke udarbejdes en handlingsplan, eller hvis handlingsplanen ikke lever op til formalia. Der er imidlertid ikke noget resultatforpligtelse efter bestemmelsen.

Implementeringsudvalget anbefaler, at hvis overenskomstdækningen falder til under 80 pct., vil udvalget drøfte, hvordan Danmark lever op til kravene i direktivet.

⁵ Blandt andet § 1 i Hovedaftalen mellem DA og LO (FH), § 1, stk. 2 i Hovedaftalen mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, § 2, stk. 2 i Hovedaftalen mellem KL og Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Kost & Ernæringsforbundet, Danske Tandplejere, Jordemoderforeningen og Farmakonomforeningen og § 1, stk. 2 i Hovedaftalen mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og en række organisationer tilsluttet Sundhedskartellet vedrørende overenskomstsansatte medarbejdere.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

3.2 KAPITEL II

LOVBESTEMTE MINDSTELØNNINGER

På det danske arbejdsmarked reguleres løn- og arbejdsvilkår primært af arbejdsmarkedets parter. Det er dét, som i Danmark betegnes ”Den danske model”. Lønvilkår er et anliggende for arbejdsmarkedets parter, og der findes derfor ingen lovbestemt mindsteløn eller almengjorte overenskomster i Danmark.

Kapitel II i direktivet har således ikke efter bestemmelsernes ordlyd betydning for Danmark, hvor lønfastsættelse varetages af arbejdsmarkedets parter gennem kollektive overenskomster, jf. også om direktivets artikel 1, der udtrykkeligt fastslår, at intet i direktivet kan forstås som en forpligtelse til at indføre en lovbestemt mindsteløn, eller til at erklære kollektive overenskomster alment gældende.

Idet Danmark ikke skal implementere direktivets kapitel II, er der ikke anledning til yderligere overvejelser om denne del af direktivet.

3.3 KAPITEL III

HORISONTALE BESTEMMELSER

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 9:

I Danmark er direktiv 2014/24/EU om offentlige indkøb gennemført ved udbudsloven, ligesom udbudsloven giver erhvervsministeren hjemmel til at gennemføre direktiv 2014/23/EU om tildeling af koncessionskontrakter og direktiv 2014/25/EU om forsyningsvirksomheder. Disse to direktiver er i dag gennemført ved hhv. bekendtgørelse nr. 1080 af 29. juni 2022 om tildeling af koncessionskontrakter og bekendtgørelse nr. 1078 af 29. juni 2022 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjeneste.

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at medlemsstaterne overlades et skøn til måden, hvorpå det skal sikres, at økonomiske aktører og deres underleverandører overholder forpligtelser vedrørende lønninger, retten til at organisere sig og retten til at føre kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelsen.

Det er Implementeringsudvalgets vurdering, at artikel 9 ikke indeholder nye forpligtelser eller rettigheder, der går ud over EU-udbudsdirektiverne, som er gennemført i udbudsloven. Artikel 9 forudsætter derfor ikke en ny gennemførelse nationalt.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 10:

Der henvises til kapitel 4 om indberetning til EU-Kommissionen efter artikel 10, stk. 2.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 11:

Forpligtelsen til at sikre, at oplysninger om lovbestemte mindstelønninger og om mindstelønsbeskyttelse, som følger af alment gældende kollektive overenskomster, vurderes ikke at være en forpligtelse, som finder anvendelse i Danmark, hvor der hverken er lovbestemte mindstelønninger eller almengjorte overenskomster. Det er på den baggrund Implementeringsudvalgets vurdering, at der ikke skal foretages yderligere i dansk ret i relation til artikel 11. Der kan i øvrigt henvises til kapitel II.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 12:

Direktivets artikel 12 indeholder en ret til tvistbilæggelse, genoprejsning og beskyttelse mod ugunstig behandling.

Artikel 12, stk. 1 og stk. 2, finder efter ordlyden anvendelse i de tilfælde, hvor en arbejdstager har en materiel ret til mindstelønsbeskyttelse enten ved en lovbestemt mindsteløn, eller hvor en sådan ret følger af en overenskomst.

Nogle overenskomster i Danmark indeholder en mindstelønssats. Arbejdstagere, der er omfattet af en overenskomst med bestemmelser om mindsteløn, kan via sin fagforening indbringe en sag for Arbejdsretten, der kan tage stilling til, om der er brud på overenskomsten, og kan idømme en bod samt tilkende et efterbetalingskrav.

Det er Implementeringsudvalgets vurdering, at artikel 12 alene omfatter den situation, hvor lønmodtagerens løn- og ansættelsesvilkår følger af en kollektiv overenskomst, jf. også direktivets egen formulering i artikel 3, nr. 1 af en kollektiv overenskomst, som ikke specifikt nævner mindstelønssatser.

Implementeringsudvalget bemærker desuden, at en arbejdstager kan anlægge en almindelig civil retssag med påstand om et løntilgodehavende ved de almindelige domstole, hvis den pågældende godtgør, at vedkommendes faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af arbejdstagerens påståede krav efter overenskomsten, jf. § 9 og § 21 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.⁶

Beskyttelsen mod ugunstig behandling efter artikel 12, stk. 2, giver ikke anledning til ændringer i dansk ret. Det skyldes, at beskyttelsen mod ugunstig behandling som følge af, at lønmodtageren over for arbejdsgiveren rejser sager angående løn- og ansættelsesvilkår, allerede findes i overenskomster og hovedaftalerne, eksempelvis ved forbuddet mod misbrug af ledelsesretten og beskyttelse mod organisationsfjendtlig adfærd.

Det er på den baggrund Implementeringsudvalgets vurdering, at bestemmelsen ikke giver anledning til ændringer i dansk ret.

⁶ Lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 13:

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at formålet med artikel 13 er at styrke håndhævelsen af mindstelønsbeskyttelse ved at kræve, at alle medlemsstater:

- har regler om sanktioner, der gælder for overtrædelser af rettigheder i forbindelse med mindsteløn, og
- sikrer, at sådanne sanktioner er effektive, afskrækkende og proportionale.

Implementeringsudvalget bemærker, at de kollektive overenskomster indeholder sanktionsbestemmelser, der finder anvendelse ved overtrædelse af overenskomsten. En overtrædelse af en mindstelønsbeskyttelse vil derfor kunne sanktioneres ved Arbejdsretten eller faglig voldgift, jf. §§ 9, 11, 21 og 22 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

En arbejdstager, der er omfattet af en kollektiv overenskomst, som indeholder en beskyttelse mod løn- og ansættelsesvilkår, kan via sin fagforening håndhæve den kollektive overenskomst ved Arbejdsretten, der kan tage stilling til brud på overenskomsten, herunder idømme bod og pålægge et efterbetalingskrav.

Implementeringsudvalget bemærker desuden, at en arbejdstager kan anlægge en almindelig civil retssag ved de almindelige domstole med påstand om løntilgodehavende efter overenskomsten, hvis den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling, jf. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.⁷

Det er på den baggrund Implementeringsudvalgets vurdering, at bestemmelsen ikke giver anledning til ændringer i dansk ret.

3.4 KAPITEL IV

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 14:

Det fremgår på side 66 i ekspertgruppens rapport, at artikel 14 kræver, at medlemsstaterne gør arbejdstagere og arbejdsgivere opmærksomme på de nye rettigheder, der vedtages på nationalt plan som følge af gennemførelsen af direktivet og andre relevante allerede eksisterende bestemmelser relateret til direktivets artikel 1.

Det fremgår endvidere på side 66 af ekspertgruppens rapport, at bestemmelsen giver medlemsstaterne fleksibilitet med hensyn til, hvordan oplysningerne spredes.

⁷ Lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017 af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Det er, for så vidt angår de nye krav, Implementeringsudvalgets vurdering, at der ikke er behov for offentliggørelse i Danmark, idet direktivet ikke indfører nye rettigheder, der skal implementeres i Danmark.

For så vidt angår allerede eksisterende bestemmelser, er det Implementeringsudvalgets vurdering, at direktivet giver medlemsstaterne fleksibilitet med hensyn til midlerne, hvormed disse oplysninger skal formidles, så længe de opnår det tilsigtede resultat om at bringes til arbejdsgiveres og arbejdstageres opmærksomhed.

Det er på den baggrund Implementeringsudvalgets vurdering, at direktivs artikel 14 ikke giver anledning til yderligere drøftelser i Implementeringsudvalget, eller fastsætter krav til offentliggørelse, idet Danmark ikke vedtager foranstaltninger som følge af dette direktiv.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 15:

Artikel 15 pålægger EU-Kommissionen senest den 15. november 2029 at evaluere direktivet. Det vurderes, at bestemmelsen hverken giver anledning til ændringer i dansk ret eller andre foranstaltninger.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 16:

Artikel 16 har til formål at inkorporere principperne om ikke-forringelse og mere gunstige betingelser, som er standard i EU's arbejdsretlige direktiver.

Det fremgår af ekspertgruppens rapport, at ifølge EU-Domstolens afgørelse af 8. marts 2012, Huet, C-251/11, præmis 31, skal en national bestemmelse, for at falde ind under forbuddet i dette princip, være tilknyttet gennemførelsen af direktivet og relatere sig til det "generelle beskyttelsesniveau", der tilbydes arbejdstagere med hensyn til mindstelønninger.⁸

Artikel 16, stk. 2, minder om princippet om, at direktivet ikke forhindrer medlemsstaterne i at give arbejdstagerne mere gunstige betingelser, herunder gennem kollektive overenskomster. Dette fremgår allerede af direktivets retsgrundlag, som er artikel 153, stk. 2, litra b, i forbindelse med artikel 153, stk. 1, litra b, i TEUF, da artikel 153, stk. 4, i TEUF fastslår, at de bestemmelser, der vedtages i henhold til samme artikel, ikke forhindrer nogen medlemsstat i at opretholde eller indføre mere strenge beskyttende foranstaltninger, der er forenelige med traktaterne.

Artikel 16, stk. 3, er en standardformulering, der fastslår, at direktivet ikke påvirker andre rettigheder, der tildeles arbejdstagerne af andre unionsretlige instrumenter (dette inkluderer rettighederne indeholdt i andre direktiver).

Det er Implementeringsudvalgets vurdering, at artikel 16 ikke giver anledning til ændringer i lovgivning eller kræver yderligere drøftelser.

⁸ EU-Domstolens afgørelse af 8. marts 2012, Huet, C-251/11, EU:C:2012:133.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 17:

Medlemsstaterne skal i notifikationen oplyse de foranstaltninger i national lovgivning eller andre kilder, der implementerer direktivets forskellige elementer. I overensstemmelse med den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og EU-Kommissionen om forklarende dokumenter skal de oplysninger, som medlemsstaterne giver til EU-Kommissionen vedrørende implementeringen af direktiver i national lovgivning, være 'klare og præcise' og 'klart angive lovgivning, regulativer og administrative bestemmelser', eller andre bestemmelser i national lovgivning, og, hvor relevant, national retspraksis, ved hjælp af hvilke medlemsstaterne anser, at de har opfyldt de forskellige krav, der pålægges dem af direktivet.⁹

Medlemsstaterne skal sikre arbejdsmarkedets parter effektive deltagelse i gennemførelsen af direktivet efter artikel 17, stk. 3. Gennemførelsen af direktivet kan dog også overlades til arbejdsmarkedets parter fuldt ud eller delvist.

Notifikation til EU-Kommissionen skal indeholde en beskrivelse af arbejdsmarkedets parter deltagelse i gennemførelsen af direktivet. EU-Kommissionens lægger i den forbindelse vægt på, at arbejdsmarkedets parter deltagelse sal ske rettidigt, meningsfuldt og med tilbagemeldinger om de sociale parter bidrag.

Det er Implementeringsudvalgets vurdering, at notifikation bør ske ved at meddele EU-Kommissionen en sammenligningstabel i overensstemmelse med gældende praksis.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 18:

Implementeringsudvalget har ingen bemærkninger til artikel 18.

Implementeringsudvalgets overvejelser til artikel 19:

Implementeringsudvalget har ingen bemærkninger til artikel 19.

⁹ Den fælles politiske erklæring af 28. september 2011 fra medlemsstaterne og EU-Kommissionen om forklarende dokumenter, OJ C 369, 17.12.2011, s. 14.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

4. Indberetning til EU-Kommissionen efter artikel 10.

4.1 INDLEDNING

Artikel 10, stk. 1, indeholder regler om effektive dataindsamlingsværktøjer til at overvåge mindstelønsbeskyttelsen.

Artikel 10, stk. 2:

Der skal indsamles data hvert andet år til EU-Kommissionen om:

- Den kollektive overenskomstdækningsgrad og udviklingen i denne (art. 10, stk. 2, litra a)
- De laveste lønsatser, der følger af kollektive overenskomster, der dækker lavtlønnede, samt andelen af arbejdstagere, der er dækket af dem (art. 10, stk. 2, litra c, i)
- Niveaue for den udbetalte løn til arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster, sat i forhold til niveauet for den udbetalte løn til arbejdstagere, der er omfattet af kollektive overenskomster (art. 10, stk. 2, litra c, ii)

Af artikel 10, stk. 3, fremgår det, at EU-Kommissionen analyserer de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet, og rapporterer herom til Europa-Parlamentet og Rådet samt offentliggør de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet.

4.2 IMPLEMENTERINGSUDVALGETS OVERVEJELSER

Ad 1. Artikel 10, stk. 2, litra a:

Der findes ikke en eksakt opgørelse af overenskomstdækningen. Implementeringsudvalget anbefaler på den baggrund at anvende den metode, DA har udarbejdet til at opgøre overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked. Denne metode har DA anvendt til at opgøre overenskomstdækningen i mere end 20 år. Opgørelsen anvendes blandt andet af Finansministeriet og af Beskæftigelsesministeriet i deres publikationer.

DA's opgørelse er baseret på lønmodtagerbeskæftigelsen fra Danmarks Statistik, DA's egen overenskomststatistik, samt informationer fra det tidligere Finanssektorens Arbejdsgiverforening om overenskomstdækningen på deres område. Herudover antages, at hele den offentlige sektor er overenskomstdækket.

Ad 1. Artikel 10, stk. 2, litra c, i:

Implementeringsudvalget er enige om at tage udgangspunkt i repræsentative overenskomster fra 10 brancher udvalgt på baggrund af Eurofound's vurdering af relevante brancher til at undersøge lavindkomstbrancher, se Eurofound (2024) "*Minimum wages for low-paid workers in collective agreements*".

En overenskomst vurderes at være repræsentativ for branchen, når den er indgået af de mest repræsentative parter på arbejdsmarkedet inden for den pågældende branche. I overensstemmelse med princippet i vikarloven mv. afgøres spørgsmålet på grundlag af lønmodtagerorganisationens repræsentativitet.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

Ad 1. Artikel 10, stk. 2, litra c, ii:

Ligesom der ikke findes en eksakt opgørelse af overenskomstdækningen, er det heller ikke muligt at lave en eksakt opgørelse af lønnen for hhv. overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede.

Implementeringsudvalget er enige om, at metoden til at opgøre lønnen for overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere kan baseres på en sammenkobling af oplysninger i Danmarks Statistiks lønstrukturregister med oplysninger fra Danmarks Statistiks 'Øvrige arbejdsomkostningerundersøgelse', suppleret af oplysninger om DA-området og finanssektoren.

4.3 PROCES FOR INDBERETNING TIL EU-KOMMISSIONEN

Implementeringsudvalget er enige i, at Beskæftigelsesministeriet anmoder DA og FH om en fælles indstilling, som skal indeholde oplysninger om ovenstående data. Beskæftigelsesministeriet anmoder om data første gang i maj 2025 med frist for indsendelse til Beskæftigelsesministeriet første gang den 15. august 2025.

Beskæftigelsesministeriet sender herefter data i skriftligt høring i Implementeringsudvalget i perioden fra den 15. august med udløb den 1. september 2025. Herefter indberetter Beskæftigelsesministeriet oplysningerne til EU-Kommissionen, som første gang skal ske den 1. oktober 2025. Den første indberetning skal dække årene 2021, 2022 og 2023. Det er dog muligt at udelade statistikker og oplysninger, der ikke foreligger før den 15. november 2024.

Ovenstående fremgangsmåde vil gentages hvert andet år på samme måde. Det vil sige, at næste indberetning skal indleveres den 1. oktober 2027, og denne indberetning skal dække årene 2024 og 2025.

IMPLEMENTERINGSUDVALGET

Holmens Kanal 20
1060 København K

5. Udvalgets afsluttende bemærkninger

Der er i kapitlerne ovenfor redegjort for mindstelønsdirektivets indhold, Implementeringsudvalgets overvejelser om bestemmelserne i direktivet og arbejdsmarkedets parter opgørelsesmetoder i overensstemmelse med indberetningsforpligtelsen til EU-Kommissionen efter artikel 10, stk. 2.

Sammenfattende er det Implementeringsudvalgets vurdering, at direktivet aktuelt ikke kræver ændringer i dansk ret, og at Danmarks indberetningspligt efter artikel 10, stk. 2, kan ske ved brug af den opgørelsesmetode, som er beskrevet i kapitel 4 i denne afrapportering. Eftersom den danske overenskomstdækningsgrad vurderes aktuelt at være over 80 pct., skal der ikke udarbejdes en handlingsplan for at øge den kollektive overenskomstdækningsgrad.

Fremover skal Beskæftigelsesministeriet indberette data og informationer om den kollektive overenskomstdækningsgrad, de laveste lønsatser og lønniveauerne til EU-Kommissionen hvert andet år, første gang den 1. oktober 2025. Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation vil foretage opgørelserne efter artikel 10, stk. 2, litra a og litra c, i-ii, efter den i kapitel 4 beskrevne fremgangsmåde.