

Notat om høringssvar fra ekstern høring over udkast til vejledning om social konditionalitet (vejledning til offentliggørelse inden 1. januar 2025)

Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) sendte den 31. oktober 2024 udkast til vejledning om social konditionalitet for 2025 i høring med frist for høringssvar den 28. november 2024.

Der er modtaget høringssvar fra:

- 1) Dataetisk Råd, 25. november 2024
- 2) Landbrug & Fødevarer, 28. november 2024
- 3) GLS-A, 28. november 2024

Nedenfor gennemgås høringssvarene efter ovenstående rækkefølge med angivelse af SGAV's opfølgning herpå.

Høringssvar fra Dataetisk Råd

Høringssvar	Opfølgning
<p>Dataetisk Råd takker for den fremsendte høring. Rådet har i dette tilfælde valgt ikke at udarbejde et egentligt høringssvar.</p> <p>Der kan være flere årsager til, at Dataetisk Råd ikke vælger at udarbejde høringssvar, herunder at rådet har valgt at prioritere andre opgaver, at det ikke efter rådets opfattelse er muligt på forsvarlig vis at analysere og behandle høringen i den enkeltheder og detaljer inden for høringsfristen, eller at høringen ikke ses at indebære dataetiske spørgsmål, som faldet inden for rådets kommissorium.</p> <p>Det bemærkes dog, at, rådet generelt anbefaler, at ministerier redegør for de dataetiske konsekvenser af lovforslag. Dataetiske konsekvensanalyser sætter fokus på værdier og principper som blandt andet velfærd og demokrati, værdighed, selvbestemmelse, lighed, gennemsigtighed, sikkerhed og privatliv. Dataetiske konsekvensanalyser vil således hjælpe med at bringe fordele, ulemper og utilsigtede konsekvenser ved lovforslag frem i lyset og dermed bidrage til, at Folketingets beslutninger tages på et mere kvalificeret grundlag. Dette gælder naturligvis i særlig grad lovforslag, som angår persondata.</p>	<p>SGAV bemærker, at databeskyttelsesretlige og dataetiske spørgsmål indgår som en integreret del af indretningen af systemet med social konditionalitet og den udveksling af oplysninger med andre myndigheder og organer, som ifølge forordningsgrundlaget er en del heraf.</p>

<p>Dataetisk Råd kan i den forbindelse henvise til rådets værktøj 'Dataetik – Sådan gør du', der operationaliserer identificeringen og stillingtagen til dataetiske dilemmaer.</p> <p>Dataetisk Råd står til rådighed for uddybning og yderligere rådgivning.</p>	
---	--

Høringssvar fra Landbrug & Fødevarer

Høringssvar	Opfølgning
<p>1. Generelle bemærkninger</p> <p>Det er Landbrug & Fødevarers generelle holdning at indførelsen af social konditionalitet medfører en forøgelse af det i forvejen omfattende regelgrundlag, som de europæiske landmænd er underlagt.</p> <p>Et konditionalitetsstøttetræk kan have en væsentlig betydning for landbrugerens generelle økonomi og er i sig selv en sanktionslignende reaktion, hvorfor Landbrug & Fødevarer fortsat er forbeholdne overfor indførelsen af en social konditionalitet i landbrugspolitikken. Vi mener, at spørgsmål om løn og arbejdsvilkår i Danmark alene bør håndteres inden for rammerne af, og med respekt for, den danske arbejdsmarkedsmodel.</p>	<p>Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) noterer sig Landbrug & Fødevarers bemærkninger og holdninger. Eftersom Danmark har pligt til at gennemføre social konditionalitet i henhold til forordningsgrundlaget, finder SGAV dog ikke anledning til at forholde sig nærmere hertil i forbindelse med nærværende høring.</p>
<p>Faglige voldgiftssager er f.eks. typisk sager af generel karakter og omhandler fortolkning af overenskomstregler og i den forbindelse vil det være irrelevant om der er tale om landmand A eller B i den enkelte sag, da det handler specifikt om fortolkning af f.eks. overarbejdsregler eller lignende. Landbrug & Fødevarer vil derfor gentage vores synspunkt om, at de såkaldte "testsager" om afklaring af fortolkningstvivl ikke bør føre til konditionalitetsstøttetræk, da det er tilfældigt, hvem der er repræsenteret ved udtagning til en testsag.</p> <p>Som det fremgår nedenfor af vores bemærkninger vedr. afsnit 4.3.1., opstår der desuden potentielt udfordringer når f.eks. arbejdsmiljølovgivningen skal passes ind i konditionalitetssystemet.</p>	<p>Forordningsgrundlaget om social konditionalitet rummer ikke en generel mulighed for at dispensere fra sanktioner, fordi en konkret sag kan siges at være en testsag som beskrevet af Landbrug & Fødevarer. Det afgørende vil i alle tilfælde være, om de betingelser for sanktioner, som fremgår af bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet, og som er beskrevet i vejledningen, er opfyldt i den konkrete sag. SGAV vil herunder skulle vurdere, om betingelsen med hensyn til uagtsomhed er overtrådt.</p>

<p>2. Specifikke bemærkninger</p> <p>Vedr. afsnit 2: Hvilke modtagere af landbrugsstøtte er omfattet?</p> <p>Det fremgår af afsnit 2, at SGAV har implementeret en ny definition af bedriftsbegrebet fra 2025, som også vil gælde for social konditionalitet. For overordnede kommentarer til det nye bedriftsbegreb henvises til Landbrug & Fødevarers høringssvar til udkast til bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet 2025 af 15. november.</p> <p>Overordnet set efterlyser Landbrug & Fødevarer, som for den øvrige konditionalitet, konkrete eksempler på, hvordan det nye bedriftsbegreb skal forstås i praksis. Af vejledningen burde der fremgå konkrete eksempler på, hvordan man sanktioneres i virksomhed A, hvis der sker en overtrædelse af bestemmelserne under social konditionalitet i virksomhed B.</p> <p>I forlængelse af ovenstående er der i Landbrug & Fødevarers optik et særligt behov for afklaring ift. gartnerierne. Det er således Landbrug & Fødevarers opfattelse, at der kan være risiko for disproportional sanktionering idet væksthuse ikke i sig selv kan søge landbrugsstøtte, men evt. tilknyttede virksomheder med landbrugsproduktion kan.</p>	<p>SGAV skal generelt henvise til det anførte om bedriftsbegrebet i høringssvarnotatet vedr. bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet, som er tilgængelig på Høringsportalen via følgende link: https://prodstoragehoeringspo.blob.core.windows.net/4749e009-9a43-4eeb-b8dc-f74bd5cb5d97/H%C3%B8ringssvarnotat.pdf.</p> <p>Se desuden afsnittet om tilknyttede virksomheder i vejledningerne for konditionalitet (miljø- og dyreområdet), jf. henvisningen hertil i afsnit 2 i vejledningen om social konditionalitet.</p> <p>På baggrund af Landbrug & Fødevarers høringssvar har SGAV indsat et nyt eksempel i vejledningens afsnit 4.2. om betingelsen om, at overtrædelsen skal være relateret til tilskudsmodtagerens landbrugsaktivitet, bedrift eller områder.</p> <p>I det nævnte eksempel anses en overtrædelse vedrørende ansatte i et væksthuse for omfattet af social konditionalitet, fordi grøntsager i henhold til EU-retten anses for landbrugsprodukter, og produktion af disse anses for en landbrugsaktivitet. Betingelsen om tilknytning til landbrugsaktivitet, bedrift eller områder anses derfor for opfyldt.</p> <p>Det bemærkes for god ordens skyld, at arealer i væksthuse med dyrkning af grøntsager i bundjorden anses for støtteberettigede arealer.</p>
<p>Vedr. afsnit 4.2: Overtrædelsen skal være relateret til tilskudsmodtagerens landbrugsbedrift, bedrift eller område</p> <p>Landbrug & Fødevarer vil gerne kvittere for de konkrete eksempler i afsnit 4.2, som fungerer rigtig godt.</p>	<p>SGAV noterer sig den positive respons og takker for denne.</p>
<p>Vedr. afsnit 4.3: Overtrædelsen skal som minimum være uagtksom</p> <p>Som nævnt ved tidligere lejligheder og senest i høringssvar til udkast til bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet af 15. november 2024, har det været helt afgørende for Landbrug & Fødevarer, at den nødvendige skelnen mellem objektivt ansvar og culpa finder sted,</p>	<p>Landbrug & Fødevarers bemærkning giver ikke SGAV anledning til ændringer. SGAV kan henholde sig til det anførte i vejledningsudkastet, idet SGAV dog har foretaget visse sproglige tilpasninger. Der henvises navnlig til følgende afsnit:</p> <p><i>"I forhold til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er det en betingelse for at</i></p>

<p>når overtrædelser på det arbejdsretlige område skal oversættes til konkrete støttetæk på baggrund af social konditionalitet.</p> <p>Det fremgår af det bagvedliggende forordningsgrundlag, forordning 2021/ 2116, artikel 88, stk. 1, at betalingsorganet kun underrettes, når den manglende overholdelse er resultatet af en handling eller udeladelse, som direkte kan tillægges den pågældende støttemodtager, og hvis en eller begge af følgende betingelser er opfyldt:</p> <p>a) den manglende overholdelse har tilknytning til støttemodtagerens landbrugsaktivitet b) den manglende overholdelse vedrører bedriften som defineret i artikel 3, nr. 2), i forordning (EU) 2021/2115 eller andre områder, der drives af støttemodtageren og befinder sig på samme medlemsstats område.</p> <p>I dansk ret opererer man imidlertid på visse områder med et skærpet ansvar/et objektivt ansvar, hvilket på ingen måde harmonerer med den tilgang, der skal gælde i konditionalitetskontrollen, hvor der gælder en culpa-norm (der skal være noget at bebrejde støttemodtageren) både for så vidt angår "generel" konditionalitet og social konditionalitet, jf. både ovennævnte artikel 88, stk. 1 samt den enslydende formulering om forudsætninger for sanktionering vedr. den generelle konditionalitet i artikel 84, stk. 1. Derfor kan manglende overholdelse alene sanktioneres, hvis det kan påvises, at støttemodtager har handlet ansvarspådragende (uagtsomt eller forsætligt).</p> <p>Derfor må Landbrug & Fødevarer forholde sig uforstående overfor, at det af afsnit 4.3.1 fremgår at: "I forhold til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der er omfattet af social konditionalitet, og som SGAV underrettes om, skelnes der ikke mellem tilskudsmodtageren som arbejdsgiver og medarbejderne. Betingelsen om uagtsomhed eller forsæt i social konditionalitet er derfor som udgangspunkt opfyldt i alle tilfælde, hvor der pålagt en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som SGAV er blevet underrettet om".</p>	<p><i>pålægge en arbejdsgiver en straf, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere personer, der er tilknyttet virksomheden, eller virksomheden som sådan. Dette gælder, uanset om virksomheden drives som en juridisk person eller som en enkeltmandsvirksomhed. Det betyder, at uagtsomheden ikke behøver at kunne tilregnes arbejdsgiveren, men også kan ligge hos virksomhedens medarbejdere. Ved visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen begået af ansatte, vil en arbejdsgiver dog alene kunne ifalde et strafansvar, hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt alle sine pligter.</i></p> <p><i>Under social konditionalitet skelnes der ikke mellem tilskudsmodtageren som arbejdsgiver og medarbejderne. Betingelsen om uagtsomhed eller forsæt i social konditionalitet er derfor som udgangspunkt opfyldt i alle tilfælde, hvor en tilskudsmodtager er pålagt en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som SGAV er blevet underrettet om."</i></p> <p>Det bemærkes, at det tekstafsnit i brev af 13. november 2024, som Landbrug & Fødevarer henviser til, også fremgår af ovenstående afsnit, og at SGAV således er opmærksom herpå ift. den generelle vurdering af, at betingelsen om uagtsomhed eller forsæt som udgangspunkt vil være opfyldt i de omhandlede tilfælde.</p>
---	---

<p>Det vil med Landbrug & Fødevarers øjne være et brud med den gældende ansvarsnorm i konditionalitetssager, hvis SGAV ikke skelner mellem tilskudsmodtager/arbejdsgiver og medarbejderne i konditionalitetssammenhænge.</p> <p>Styrelsens har i et skriftligt svar til Landbrug & Fødevarer af 13. november 2024 nuanceret ovenstående udlægning, idet det heraf fremgår at "ved visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen begået af ansatte, vil en arbejdsgiver dog alene kunne ifalde et straffeansvar, hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt alle sine pligter". Herved lægges der derved rettelig op til, at der skal foretages en konkret vurdering af tilsagnshavers ansvar.</p> <p>Det er naturligvis for Landbrug & Fødevarer af afgørende betydning, at de i forordningsgrundlaget fastsatte betingelser for "skyld" overholdes i den danske håndtering af social konditionalitet og Landbrug & Fødevarer skal på den baggrund bede SGAV omformulere og nuancere afsnit 4.3.1.</p>	
<p>Vedr. afsnit 5.1: Introduktion til sanktionssystemet og hvordan sanktioner fastsættes</p> <p>Landbrug & Fødevarer noterer sig, at kategorien "ubetydelig overtrædelse" i modsætningen til den øvrige konditionalitet ikke indgår i sanktionssystemet for social konditionalitet. Landbrug & Fødevarer noterer sig samtidig, at dette forhold er forordningsfastsat jf. 89 stk. 1 i horisontalforordningen 2021/2116.</p> <p>Uagtet ovenstående finder Landbrug & Fødevarer det stærkt problematisk, blandt andet ift. proportionalitetsprincippet, at visse forhold ikke kan håndteres som ubetydelige i konditionalitetssammenhæng, hvis forholdet (evt. som delelement) udgør en eksigibel afgørelse. Som nævnt ved tidligere lejligheder, kan der være sager, der angår en fortolkningstvist, og hvor det typisk vil være helt tilfældigt, hvilken arbejdsgiver, der involveres i en voldgift, og som derfor reelt står på mål for en slags testsag.</p>	<p>SGAV noterer sig Landbrug & Fødevarers bemærkning om, at sanktionssystemet bør indeholde kategorien "ubetydelig overtrædelse".</p> <p>Som SGAV tidligere har oplyst, og som Landbrug & Fødevarer også referer til, så følger det af forordningsgrundlaget, at kategorien "ubetydelig overtrædelse" ikke er en del af sanktionssystemet under social konditionalitet.</p> <p>SGAV bemærker, at social konditionalitet bygger på det eksisterende kontrol- og håndhævelsessystem i forhold til de omfattede arbejdsgiverforpligtelser om arbejdsmiljø- og arbejdsvilkår. SGAV kan og må ikke ændre det eksisterende system.</p> <p>SGAV skal - som betalingsorgan og ansvarlig for at gennemføre evt. sanktioner under social konditionalitet - have underretning fra det eksisterende system om overtrædelser af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser, som er fastslået ved eksigible afgørelser.</p>

	<p>Vi henviser til afsnit 4.1 i vejledningen, der omhandler, hvad der i den dansk sammenhæng forstås ved begrebet "eksigibel afgørelse" i forhold til social konditionalitet</p> <p>Det bemærkes i den forbindelse, at hvis en testsag om fortolkningstvivil fører til, at der træffes en eller flere eksigible afgørelser, der fastslår, at en tilskudsmodtager ikke har overholdt de omfattede arbejdsgiverforpligtelser, så skal SGAV pålægge sanktioner under social konditionalitet, såfremt betingelserne for dette er opfyldt.</p>
<p>Med udgangspunkt i ovenstående er der i Landbrug & Fødevarer en bekymring for, at ubetydelige og utilsigtede hændelser medfører et støttetæk, fordi de indgår som delelement i en samlet eksigibel afgørelse bestående af godtgørelser, der vedrører både arbejdsmiljø- og arbejdsvilkårsdirektivet.</p> <p>Ift. sådanne afgørelser ligger der desuden en bekymring hos Landbrug & Fødevarer i, hvorvidt det er muligt at adskille de enkelte elementer i afgørelsen. I svar til Landbrug & Fødevarer af 13. november 2024 bemærker SGAV, at "hvis en eksigibel afgørelse omhandler forhold, der både er omfattet af social konditionalitet og forhold, der ikke er omfattet af social konditionalitet, så må SGAV alene sanktionere de dele, som er omfattet af social konditionalitet. Det er endvidere alene de dele af afgørelsen, der må indgå i vurderingen af overtrædelsens alvor, omfang, varighed og gentagelse m.v."</p> <p>Landbrug & Fødevarer efterlyser indblik i, hvordan ovenstående sontring ift. konditionalitetsophæng foretages samt, hvilken instans, der foretager denne afgørelse. Der ligger således en bekymring i, hvorvidt det overhovedet er muligt at skille de enkelte elementer i en samlet afgørelse ad ift., hvorvidt de er omfattet af social konditionalitet eller ej. Denne sontring er ligeledes afgørende ift. at sikre den nødvendige skelnen mellem objektivt ansvar og culpa.</p>	<p>SGAV bemærker, at hvis der fastslås flere overtrædelser i én eksigibel afgørelse, er det alene de overtrædelser, der er omfattet af social konditionalitet, der kan føre til administrative sanktioner i forhold til landbrugsstøtten.</p> <p>SGAV er opmærksom på, at det er væsentligt at sondre mellem de fastslåede overtrædelser i den konkrete afgørelse, særligt hvis det ikke er alle overtrædelserne, der er omfattet af social konditionalitet.</p> <p>SGAV noterer sig Landbrug & Fødevarers bekymring i forhold til, om det er muligt at foretage denne sontring i praksis.</p> <p>SGAV bemærker i den forbindelse, at styrelsen skal have underretning om overtrædelser af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser, som er fastslået ved eksigible afgørelser.</p> <p>Det følger endvidere af forordningsgrundlaget, at SGAVs fastsættelse af administrative sanktioner skal ske under hensyntagen til, hvor alvorlig, omfattende, varig eller hyppig overtrædelser er, og om den er tilsigtet (forsætlig) i overensstemmelse med vurderingen heraf fra relevante håndhævelsesmyndigheder og -organer. Underretningen til SGAV vil indeholde en sådan vurdering, såfremt det er foreneligt med, og derved kan ske med respekt for, myndighedens/organets interne organisation, opgaver og procedurer, jf. artikel 88, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116.</p>

	<p>På baggrund af underretningen træffer SGAV en forvaltningsretlig afgørelse om sanktioner over for tilskudsmodtageren. SGAV skal i den forbindelse overholde de forvaltningsretlige regler om blandt andet partshøring. Tilskudsmodtageren vil således have mulighed for at afgive bemærkninger, inden SGAV træffer afgørelsen om sanktioner.</p>
<p>Vedr. afsnit 5.2.2: Uagtsomme (utilsigtede) overtrædelser</p> <p>Som nævnt i høringssvaret til udkast til bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet, vil Landbrug & Fødevarer gerne endnu en gang benytte lejligheden til generelt at udtrykke utilfredshed med, hvordan sanktionsberegninger er skærpet i forhold til tidligere forordninger/CAPperioder, hvor man f.eks. nu selv ved en førstegangsovertrædelse kan risikere et støttetæk på helt op til 10 pct.</p>	<p>SGAV noterer sig Landbrug & Fødevarers holdning til sanktionsberegning under CAP-reformen i forhold til tidligere reformperioder. SGAV bemærker, at det ikke giver anledning til ændring af vejledningen.</p>
<p>Vedr. afsnit 5.2.4. Tilsigtede (forsætlige) overtrædelser</p> <p>Landbrug & Fødevarer henviser generelt til vores høringssvar til udkast til bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet 2025 af 15. november og vil herfra fremhæve, at vi efterlyser hjemlen til at operere med et særligt forsætsbegreb ift. EU-landbrugsstøtte.</p> <p>Det fremgår af vejledningens afsnit 5.2.4., at forsætsbegrebet i forhold til social konditionalitet er det samme som det, der anvendes i forhold til "almindelig" konditionalitet. Forsæt defineres i afsnit 4.8, i vejledningerne vedrørende "almindelig" konditionalitet således: "Har du overtrådt et delkrav forsætligt, betyder det, at du har tilstræbt den manglende overholdelse af delkravet, eller at du, uden at have tilstræbt den manglende overholdelse, har accepteret muligheden for at den kunne opstå. Denne situation bedømmes strengere end en uagtsom overtrædelse og medfører en højere sanktion."</p> <p>Definitionen af "indberettet forsæt" og "beregnet forsæt" behandles ikke nærmere i vejledningerne,</p>	<p><i>Ad begrebet "tilsigtet manglende overholdelse" i forordning (EU) 2021/2116:</i> SGAV bemærker, at begrebet "tilsigtet manglende overholdelse" ikke er defineret i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>I den engelske udgave af forordningen kaldes det samme begreb "intentional non-compliance", jf. artikel 85, stk. 6.</p> <p>SGAV bemærker, at fortolkningen af begrebet "intentional non-compliance" (på dansk "forsætlig manglende overholdelse") er fastslået ved EU-Domstolens dom af 27. februar 2014 i sag C-396/12, A.M. van der Ham og van der Ham-Reijersen van Buuren mod College van Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland.</p> <p>Der henvises til dommens præmis 27-37.</p> <p>Selvom dommen omhandler krydsoverensstemmelse samt fortolkning af forordning (EF) nr. 796/2004 og forordning (EF) nr. 1975/2006, er begrebet "intentional non-compliance" videreført i forordningsgrundlaget om krydsoverensstemmelse i reformperioden til og med 2022 og i forordningsgrundlaget om konditionalitet og social konditionalitet under CAP-</p>

<p>men de beskrives derimod i "Vejledning om sanktionssystemet for konditionalitet" fra april 2024, afsnit 3.1.3.1. og er efter Landbrug & Fødevarers opfattelse alene fastlagt i den CAP-strategiske plan (side 437). I CAP-forordningen er der ikke bestemmelser om, at der skal fastsættes sådanne definitioner. I verserende sager om aktiv landbruger, har vi set eksempler på, at styrelsen selv angiver i indstillingsbreve til Miljø- og Fødevareklagenævnet, at den CAP-strategiske plan er en retskilde, som ansøgere ikke kan påberåbe sig, da det alene er en politisk aftale. Landbrug & Fødevarer kan ikke genfinde definitionen af "indberettet forsæt" og "beregnet forsæt" i de relevante bestemmelser i EU-reglerne (Artikel 83-86 i forordning 2021/2116, Artikel 12 og 13 i forordning 2021/2115, artikel 6-12 i delegerede forordning 2022/1172) er fortolkningsbidrag, der understøtter denne særlige form for definition af forsæt.</p> <p>Forordning 2116/2021 taler flere steder om "tilsigtet" manglende overholdelse. Landbrug & Fødevarer ønsker på den baggrund navnlig præciseret, hvorvidt andre medlemslande også opererer med de samme forsætsbegreber.</p>	<p>reformen, jf. artikel 85, stk. 6, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>SGAV bemærker, at vejledningens afsnit 5.2.4, om hvad der forstås ved en tilsigtet (forsætlig) overtrædelse, er i overensstemmelse med EU-Domstolens fortolkning af begrebet, som fastslået ved dommen i sag C-396/12.</p> <p>Det er i øvrigt netop dette, der i "Vejledning om sanktionssystemet for konditionalitet" fra april 2024 omtales som indberettet forsæt (s. 28 i vejledningen): <i>"En misligholdelse af reglerne begået af en støttemodtager, som tilstræber en tilstand af manglende overholdelse af nævnte regler eller som, uden at tilstræbe en sådan tilstand, accepterer den mulighed, at den kan opstå, jf. retstilstanden som fastlagt af Domstolen i C-396/12."</i></p> <p><i>Ad beregnet forsæt:</i></p> <p>SGAV bemærker, at det følger af artikel 89, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116, at artikel 85, stk. 6, finder anvendelse på de administrative sanktioner under social konditionalitet med de fornødne ændringer.</p> <p>Artikel 85, stk. 6, i forordning (EU) 2021/2116, har denne ordlyd:</p> <p><i>"6. Hvis den samme manglende overholdelse varer ved eller forekommer igen inden for tre på hinanden følgende kalenderår, skal nedsættelsesprocenten som hovedregel udgøre 10 % af summen af betalingerne som omhandlet i stk. 1. Yderligere tilfælde af den samme manglende overholdelse uden berettigede årsager fra støttemodtagerens side betragtes som tilfælde af tilsigtet manglende overholdelse.</i></p> <p><i>I tilfælde af tilsigtet manglende overholdelse skal nedsættelsesprocenten udgøre mindst 15 % af summen af betalingerne som omhandlet i stk. 1.</i></p> <p>Det fremgår af afsnit 5.2.3 i høringsversionen af vejledningen om social konditionalitet, at:</p> <p><i>"Hvis du overtræder det samme krav mere end to gange inden for en sammenhængende periode på</i></p>
--	---

	<p><i>tre kalenderår, anses den gentagne overtrædelse for at være forsætlig, og vil derfor føre til en nedsættelse på minimum 15 pct. Dette kaldes også for beregnet forsæt.”</i></p> <p>SGAV bemærker således, at dette underafsnit i afsnit 5.2.3 i vejledningen er i overensstemmelse med forordningsgrundlaget, jf. artikel 85, stk. 6, 2. og 3. pkt. og artikel 89, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>SGAV bemærker endvidere, at overtrædelserne skal være fastslået ved en eksigibel afgørelse som omhandlet i artikel 88, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p><i>Ad om andre medlemsstater anvender samme forsætsbegreb:</i></p> <p>SGAV bemærker, at styrelsen ikke kan redegøre for andre medlemsstaters sanktionssystem, herunder hvordan forsæt vurderes af medlemsstaterne. SGAV henviser til CAP-planen for og udbetalingsorganet i medlemsstaterne.</p> <p>Bemærkningerne giver ikke anledning til ændring af vejledningen om social konditionalitet.</p>
<p>Vedr. afsnit 6 om fastsættelse af sanktionen Landbrug & Fødevarer finder det voldsomt, hvordan sanktionsberegninger er skærpet i forhold til tidligere forordninger/CAP-perioder, hvor man f.eks. nu selv ved en førstegangsovertrædelser kan risikere et støttetæk på helt op til 10 pct., men anerkender, at det desværre er forordningsfastsat.</p> <p>Som udtrykt ovenfor sætter Landbrug & Fødevarer desuden forsat spørgsmålstejn ved definitionerne af skyldsgraderne i den strategiske plan, og begreberne ”indberettet forsæt” og ”beregnet forsæt” – som vi ikke genkender fra dansk rets almindelige strafferet – er fortsat uklare bl.a. i forhold til afgrænsningen til uagtsomme overtrædelser. Det udgør desuden et problem, hvis både beregnet og indberettet forsæt reelt giver samme støttetæk som egentligt forsæt. Selv hvis præmissen er, at medlemslande skal operere med indberettet og beregnet forsæt, det vil sige, at</p>	<p>Der henvises til SGAVs opfølgning på Landbrug & Fødevarers bemærkning til vejledningens afsnit 5.2.2 og 5.2.4.</p>

<p>dette således er tilfældet på tværs af medlemsstater, skal niveauet for reaktion være proportionelt, og her bør det være plads til at nuancere og sondre mellem den forsætlige overtrædelse og overtrædelser, der ligger et sted mellem forsætlige og uagtsomme overtrædelser.</p>	
<p>På samme måde vil Landbrug & Fødevarer særligt gøre opmærksom på, at det i sig selv forekommer disproportionelt, hvordan f.eks. en overtrædelse i forhold til grænser for prøvetidens længde, jf. skemaet under afsnit 6.2.2., vejledningens side 21, kan klassificeres som en betydelig overtrædelse på samme måde som en overtrædelse, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed på arbejdsmiljøområdet, jf. skemaet på side 17, afsnit 6.1.</p>	<p>Landbrug & Fødevarers bemærkning giver ikke anledning til ændringer. Social konditionalitet har til formål at knytte fuld modtagelse af landbrugsstøtte til overholdelse af krav vedrørende både arbejdsmiljø og ansættelsesvilkår. Det skal ved gennemførelsen af social konditionalitet sikres, at der anvendes sanktioner, som står i et rimeligt forhold til den manglende overholdelse, er effektive og virker afskrækkende. Dette følger af forordningsgrundlaget.</p> <p>Uanset om det fuldt ud er muligt at sammenligne overtrædelser på tværs af de arbejdsgiverforpligtelser, som social konditionalitet omfatter, er det med hensyn til Landbrug & Fødevarers eksempel SGAVs opfattelse, at det er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet at anvende den sanktionsmæssige hovedregel efter forordningsgrundlaget, som et udgangspunkt for sanktionering af overtrædelser med hensyn til opsigelsesregler (prøvetidens længde).</p> <p>Det bemærkes desuden, at de omhandlede støttetæk først kommer i betragtning, når en konkret sag har ført til en eksigibel afgørelse, jf. nærmere vejledningens afsnit herom. Denne væsentlige begrænsning i forhold til sager af relevans for social konditionalitet begrundes, at sanktionerne må holdes på et vist niveau, jf. forudsætningen om sanktionernes afskrækkende virkning.</p> <p>Som nærmere beskrevet i vejledningsteksten vil udgangspunktet konkret kunne fraviges på baggrund af andre oplysninger i sagen.</p>
<p>Det er i det hele taget for Landbrug & Fødevarer væsentligt, at sanktionssystemet skrues sammen med tilstrækkeligt råderum til proportionelle skøn. Det EU-retlige krav til sanktioner er – som hidtil</p>	<p>SGAV bemærker, at det følger af forordningsgrundlaget, at de administrative sanktioner skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelserne og have afskrækkende</p>

gældende – at de skal være effektive, virke afskrækkende og stå i rimeligt forhold til overtrædelsen.	<p>virkning. Sanktionssystemets opbygning skal således understøtte dette.</p> <p>Det bemærkes endvidere, at vejledningens afsnit 5.2.1 om overblik over nedsættelsesprocenterne i sanktionssystemet og afsnit 6 om, hvordan sanktioner fastsættes, alene er vejledende udgangspunkter. SGAVs afgørelse om sanktioner vil altid bero på en konkret vurdering, hvor de beskrevne udgangspunkter, herunder nedsættelsesprocenter, kan fraviges i det konkrete tilfælde forudsat, at det er foreneligt med forordningsgrundlaget.</p>
Landbrug & Fødevarer gentager tidligere års kommentarer om, at vi i vejledningsmaterialet savner en henvisning til ministeriets fælles principper for sanktionering samt Miljø- og Fødevareministeriets Fælles Kontrolstrategi fra 2017. Det er for Landbrug & Fødevarer væsentligt med en dialogsgørende og helhedsorienteret kontrol. Vi har at gøre med en biologisk produktion og et komplekst regelsæt, hvor det næsten altid vil være muligt at finde fejl, selvom de overordnede produktionsforhold er af høj standard, og vi savner en forsikring om iagttagelse af f.eks. hovedindsatspunkt nr. 4 fra ministeriets fælles kontrolstrategi om en målrettet kontrol og vejledning baseret på dialog, ansvar og tillid.	<p>SGAV bemærker, at social konditionalitet bygger på det eksisterende kontrol- og håndhævelsessystem i forhold til de omfattede arbejdsgiverforpligtelser om arbejdsmiljø- og arbejdsvilkår.</p> <p>SGAV kommer således ikke til at føre kontrol med overholdelse af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser fra og med 2025, idet styrelsen alene gennemfører eventuelle administrative sanktioner, når den manglende overholdelse er fastslået ved en eksigibel afgørelse. Kontrollen med og håndhævelsen af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser vil således fortsat påhvile de myndigheder og organer, der i dag har denne opgave.</p> <p>Vejledningen om social konditionalitet indeholder derfor ikke en henvisning til den omtalte kontrolstrategi.</p>
Vedr. afsnit 7: Klage over SGAV's afgørelse: Landbrug & Fødevarer lægger naturligvis til grund, at de enkelte afgørelser vil indeholde en grundig klagevejledning, men det ville være en relevant oplysning også at beskrive hvem klageinstansen/2. instansen er her i vejledningsteksten.	SGAV har på baggrund af Landbrug & Fødevarers bemærkning tilføjet i det omhandlede afsnit, at hvis SGAV fastholder sin oprindelige afgørelse, sender SGAV klagen videre til Miljø- og Fødevareklagenævnet.

Høringssvar fra GLS-A

Høringssvar	Opfølgning
Indledningsvis skal det bemærkes, at GLS-A finder det problematisk, at der sker en forøgelse af	SGAV noterer sig GLS-As bemærkninger. Eftersom Danmark har pligt til at gennemføre social konditionalitet i henhold til forordningsgrundlaget,

<p>det i forvejen omfattende regelgrundlag som landbrugets arbejdsgivere er underlagt. Løn- og arbejdsvilkår i Danmark bør alene håndteres inden for rammerne af, og med respekt for, den danske model.</p>	<p>finder SGAV dog ikke anledning til at forholde sig nærmere hertil i forbindelse med nærværende høring.</p>
<p>Som også påpeget i løbende dialog med Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø, er faglige voldgiftssager typisk sager af principiel og generel karakter, hvorfor det ofte er tilfældigt, hvilken arbejdsgiver der er indklaget. Den indklagede arbejdsgiver har i disse sager typisk handlet i overensstemmelse med den rådgivning, som de har modtaget fra sin rådgiver (arbejdsgiverforening), men udtages nu til en prøvning af den juridiske uenighed mellem fagforening og arbejdsgiverorganisation. GLS-A vil derfor gentage vores synspunkt om, at sådanne "prøvesager" om afklaring af fortolkningstvivil ikke bør føre til konditionalitetsstøttetræk, da det er tilfældigt, hvem der indklages og da disse ikke har handlet uagtsomt ved at følge sin rådgiver. GLS-A henviser i det hele til vores høringssvar til bekendtgørelsen om social konditionalitet.</p>	<p>SGAV noterer sig GLS-As synspunkt om, at testsager om afklaring af fortolkningstvivil ikke bør føre til administrative sanktioner under social konditionalitet.</p> <p>SGAV bemærker, at social konditionalitet bygger på det eksisterende kontrol- og håndhævelsessystem i forhold til de omfattede arbejdsgiverforpligtelser om arbejdsmiljø- og arbejdsvilkår. SGAV kan og må ikke ændre det eksisterende system.</p> <p>SGAV skal - som betalingsorgan og ansvarlig for at gennemføre evt. sanktioner under social konditionalitet - have underretning fra det eksisterende system om overtrædelser af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser, som er fastslået ved eksigible afgørelser.</p> <p>Vi henviser til afsnit 4.1 i vejledningen, der omhandler, hvad der i den dansk sammenhæng forstås ved begrebet "eksigibel afgørelse" i forhold til social konditionalitet.</p> <p>Det bemærkes i den forbindelse, at hvis en testsag om fortolkningstvivil fører til, at der træffes en eller flere eksigible afgørelser, der fastslår, at en tilskudsmodtager ikke har overholdt de omfattede arbejdsgiverforpligtelser, så skal SGAV pålægge sanktioner under social konditionalitet, såfremt betingelserne for dette er opfyldt.</p>
<p>Ad pkt. 1.2. Kort om sagssangen Det følger bl.a., at " Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) underrettes om denne afgørelse, som eksempelvis kan bestå i et vedtaget bødeforelæg eller en dom." Det bedes præciseret, hvem der pålægges denne underretningspligt, herunder særligt ved faglige voldgifter.</p>	<p>Henset til at vejledningen primært er rettet til landbrugere og landbrugskonsulenter, finder SGAV ikke, at indberetningssystemet bør beskrives nærmere for landbrugere.</p> <p>SGAV kan oplyse, at det er forventningen, at Arbejdsretten vil forestå de fleste underretninger til SGAV med hensyn til sager fra de faglige voldgiftsretter, når indholdet af de relevante kendelser m.v. kommer til Arbejdsrettens kendskab, eksempelvis i forbindelse med</p>

	Arbejdsrettens offentliggørelse af kendelser fra voldgiftsretterne.
GLS-A er opmærksom på, at landbrugsstøtten tilbageholdes så længe en sag undersøges. GLS-A bemærker, at dette kan have store likviditetsmæssige udfordringer for landbrugets arbejdsgivere, hvorfor det bør sikres at afgørelserne sker hurtigt. GLS-A foreslår derfor, at der sættes en tidsfrist på for afgørelsen.	SGAV kan oplyse, at landbrugsstøtte ikke tilbageholdes som følge af verserende sager om konditionalitet, og at dette heller ikke vil gøre sig gældende for social konditionalitet. Om nødvendigt sker inddrivelse af sanktioner under konditionalitet og social konditionalitet således ved opkrævning eller modregning i senere udbetalinger af landbrugsstøtte.
<p>Ad pkt. 3. Hvilke overtrædelser kan medføre sanktioner?</p> <p>Det følger nederst på side 7, at "Der henvises navnlig til lovens §§ 1-11, herunder § 1, stk. 4 og 5, om forholdet mellem loven og regler i kollektive overenskomster." Der bør i den anledning navnlig også henvises til § 1, stk. 6.</p> <p>Følgende sætning er misvisende "Med hensyn til relevante overenskomstregler henvises til den arbejdsgiverorganisation, som har indgået overenskomst, der dækker arbejdstagere i din virksomhed". Der er i lovgivningen alene hjemmel til, at de mest repræsentative parter kan fravige reglerne, hvorfor der rettelig bør så: "Med hensyn til relevante overenskomstregler henvises til den arbejdsgiverorganisation, som har indgået den mest repræsentative overenskomst, der dækker arbejdstagere i din virksomhed. For landbrugsarbejde er dette Arbejdsgiverforeningen GLS-A"</p>	<p>SGAV bemærker, at det næstsidste underafsnit på s. 7 i høringsversionen har karakter af at være en generel vejledning om, hvor tilskudsmodtagere kan læse om alle arbejdsgiverforpligtelserne, der er fastsat i lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, herunder om lovens forhold til kollektive overenskomster, jf. underafsnittets henvisning til lovens §§ 1-11.</p> <p>SGAV bemærker, at det følger af artikel 14, stk. 1 og 4, i forordning (EU) 2021/2115, at det er direktivbestemmelserne, der er oplistet i forordningens bilag IV, sådan som de er gennemført af medlemsstaten, der er omfattet af social konditionalitet.</p> <p>I forhold til arbejdsvilkårsområdet er det artikel 3-6, 8, 10 og 13 i direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union, der er oplistet i forordningens bilag IV. Det er alene tilskudsmodtageres manglende overholdelse af disse direktivbestemmelser, sådan som de er gennemført i Danmark, der kan føre til sanktioner under social konditionalitet i forhold til arbejdsvilkårsområdet.</p> <p>Det pågældende underafsnit i vejledningen er blevet tilpasset, så det afspejler dette i overensstemmelse med overskriften for afsnit 3: "Hvilke typer af overtrædelser kan medføre sanktioner?".</p> <p>Det bemærkes, at GLS-As tekstforslag ikke er medtaget i SGAVs vejledning, idet det henhører under Arbejdsrettens kompetence at afgøre, om en kollektiv overenskomst er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark,</p>

	<p>som dækker hele det danske område, jf. betingelsen herom i § 1, stk. 5, i lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. SGAV henviser til § 12, stk. 3, 1. pkt., i samme lov og til § 9, stk. 1, nr. 13, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.</p>
<p>Ad pkt. 4.3.1 Arbejds miljøområdet</p> <p>Det følger bl.a. at: "I forhold til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, der er omfattet af social konditionalitet, og som SGAV underrettes om, skelnes der ikke mellem tilskudsmodtageren som arbejdsgiver og medarbejderne. Betingelsen om uagtsomhed eller forsæt i social konditionalitet er derfor som udgangspunkt opfyldt i alle tilfælde, hvor der er pålagt en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som SGAV er blevet underrettet om."</p> <p>GLS-A bemærker, at dette reelt indebære, at der er tale om objektiviseret ansvar, hvilket strider med vejledningens pkt. 4.3, hvoraf fremgår at overtrædelsen som minimum skal være uagtsom og med det bagvedliggende forordningsgrundlag, forordning 2021/ 2116, artikel 88, stk. 1, hvoraf bl.a. fremgår, at betalingsorganet kun underrettes, når den manglende overholdelse er resultatet af en handling eller udeladelse, som direkte kan tillægges den pågældende støttemodtager.</p>	<p>GLS-As bemærkning giver ikke SGAV anledning til ændringer. SGAV kan henholde sig til det anførte i vejledningsudkastet, idet SGAV dog har foretaget visse sproglige tilpasninger. Der henvises navnlig til følgende afsnit:</p> <p>"I forhold til overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen er det en betingelse for at pålægge en arbejdsgiver en straf, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere personer, der er tilknyttet virksomheden, eller virksomheden som sådan. Dette gælder, uanset om virksomheden drives som en juridisk person eller som en enkeltmandsvirksomhed. Det betyder, at uagtsomheden ikke behøver at kunne tilregnes arbejdsgiveren, men også kan ligge hos virksomhedens medarbejdere. Ved visse overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen begået af ansatte, vil en arbejdsgiver dog alene kunne ifalde et strafansvar, hvis arbejdsgiveren ikke har opfyldt alle sine pligter.</p> <p>Under social konditionalitet skelnes der ikke mellem tilskudsmodtageren som arbejdsgiver og medarbejderne. Betingelsen om uagtsomhed eller forsæt i social konditionalitet er derfor som udgangspunkt opfyldt i alle tilfælde, hvor en tilskudsmodtager er pålagt en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som SGAV er blevet underrettet om."</p>
<p>Ad pkt. 5.2 Beregning af sanktioner under social konditionalitet</p> <p>Vejledningen beskriver hvorledes gentagelser sanktioneres hårdt. I den anledning bør det præciseres, at flere fejl i samme sag – f.eks. samme uagtsomme fejl i et ansættelsesbevis – ikke skal sanktioneres som en gentagelse. Ligeledes bør det præciseres, at for at der er tale om en gentagelse, bør det tidsmæssig have været muligt for landbrugets arbejdsgivere at rette op på</p>	<p>SGAV bemærker, at en overtrædelse skal være fastslået ved en eksigibel afgørelse for, at tilskudsmodtager kan pålægges administrative sanktioner under social konditionalitet, jf. § 25, stk. 2, i bekendtgørelse nr. 1357 af 3. december 2024 om konditionalitet og social konditionalitet for 2025 og artikel 88, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>Betingelsen om, at overtrædelsen skal være fastslået ved en eksigibel afgørelse gælder for alle</p>

<p>forholdet. GLS-A foreslår, at der som minimum skal være gået en måned inden der kan blive tale om gentagelsestilfælde.</p>	<p>overtrædelser og dermed også for gentagne overtrædelser (overtrædelse af det samme krav mere end én gang inden for en sammenhængende periode på tre kalenderår).</p> <p>GLS-As bemærkninger, herunder forslaget om, at der minimum skal gå en måned før, at der kan blive tale om gentagelsestilfælde, giver ikke anledning til ændring af vejledningen.</p>
<p>Ad pkt. 6. Hvordan fastsættes sanktionen?</p> <p>Der synes at være forholdsmæssigt store sanktioner for ansættelsesbeviser. F.eks. giver "overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed og sundhed" sammen sanktion som forhold hvor "der er opstået en tvist om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor, som korrekt opfyldelse af pligten til at give oplysninger i ansættelsesbeviser kunne have afværget". GLS-A anbefaler at sanktioner for ansættelsesbeviser generelt nedsættes, da konsekvensen som det helt klare udgangspunkt vil være mindre end på arbejdsmiljøområdet, da der er tale om økonomi og jura vejet op imod sikkerhed og sundhed.</p>	<p>Bemærkningen giver ikke anledning til ændringer. Social konditionalitet har til formål at knytte fuld modtagelse af landbrugsstøtte til overholdelse af krav vedrørende både arbejdsmiljø og ansættelsesvilkår. Det skal ved gennemførelsen af social konditionalitet sikres, at der anvendes sanktioner, som står i et rimeligt forhold til den manglende overholdelse, er effektive og virker afskrækkende. Dette følger af forordningsgrundlaget.</p> <p>Uanset om det fuldt ud er muligt at sammenligne overtrædelser på tværs af de arbejdsgiverforpligtelser, som social konditionalitet omfatter, vurderer SGAV det i overensstemmelse med de nævnte forudsætninger i forordningsgrundlaget at anvende de sanktionsmæssige hovedregler efter forordningsgrundlaget (3 pct. ved utilsigtede overtrædelser og 10 pct. ved tilsigtede overtrædelser) som et udgangspunkt for sanktionering af overtrædelser med hensyn til ansættelsesbeviser, som ifølge Højesterets principper for udmåling af godtgørelse er egnede til at have konkret betydning for arbejdstager.</p> <p>Herved bemærkes, at de omhandlede støttetæk først kommer i betragtning, når en konkret sag har ført til en eksigibel afgørelse, jf. nærmere vejledningens afsnit herom. Denne væsentlige begrænsning i forhold til sager af relevans for social konditionalitet begrundes, at sanktionerne må holdes på et vist niveau, jf. forudsætningen om sanktionernes afskrækkende virkning.</p> <p>Som nærmere beskrevet i vejledningsteksten vil de angivne udgangspunkter for sanktionsniveau konkret kunne fraviges på baggrund af andre oplysninger i sagen.</p>

<p>Ad pkt. 5.2.4. Tilsigtede (forsætlige) overtrædelser</p> <p>GLS-A forholder sig kritisk over for definitionerne af skyldsgraderne i vejledningen, herunder særligt begreberne "indberettet forsæt" og "beregnet forsæt" - som ikke kan genkendes fra dansk rets almindelige strafferet. Afgrænsningen i forhold til uagtsomme overtrædelser er uklar og det er problematisk, hvis både beregnet og indberettet forsæt reelt giver samme støttetæk som egentligt forsæt.</p>	<p>SGAV henviser til dele af styrelsens svar på Landbrug & Fødevarers bemærker til afsnit 5.2.4 i vejledningen:</p> <p><i>Ad begrebet "tilsigtet manglende overholdelse" i forordning (EU) 2021/2116:</i> SGAV bemærker, at begrebet "tilsigtet manglende overholdelse" ikke er defineret i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>I den engelske udgave af forordningen kaldes det samme begreb "intentional non-compliance", jf. artikel 85, stk. 6.</p> <p>SGAV bemærker, at fortolkningen af begrebet "intentional non-compliance" (på dansk "forsætlig manglende overholdelse") er fastslået ved EU-Domstolens dom af 27. februar 2014 i sag C-396/12, A.M. van der Ham og van der Ham-Reijersen van Buuren mod College van Gedeputeerde Staten van Zuid-Holland.</p> <p>Der henvises til dommens præmis 27-37.</p> <p>Selvom dommen omhandler krydsoverensstemmelse samt fortolkning af forordning (EF) nr. 796/2004 og forordning (EF) nr. 1975/2006, er begrebet "intentional non-compliance" videreført i forordningsgrundlaget om krydsoverensstemmelse i reformperioden til og med 2022 og i forordningsgrundlaget om konditionalitet og social konditionalitet under CAP-reformen, jf. artikel 85, stk. 6, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>SGAV bemærker, at vejledningens afsnit 5.2.4, om hvad der forstås ved en tilsigtet (forsætlig) overtrædelse, er i overensstemmelse med EU-Domstolens fortolkning af begrebet, som fastslået ved dommen i sag C-396/12.</p> <p><i>Ad beregnet forsæt:</i> SGAV bemærker, at det følger af artikel 89, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116, at artikel 85, stk. 6, finder anvendelse på de administrative sanktioner under social konditionalitet med de fornødne ændringer.</p>
--	--

	<p>Artikel 85, stk. 6, i forordning (EU) 2021/2116, har denne ordlyd:</p> <p><i>”6. Hvis den samme manglende overholdelse varer ved eller forekommer igen inden for tre på hinanden følgende kalenderår, skal nedsættelsesprocenten som hovedregel udgøre 10 % af summen af betalingerne som omhandlet i stk. 1. Yderligere tilfælde af den samme manglende overholdelse uden berettigede årsager fra støttemodtagerens side betragtes som tilfælde af tilsigtet manglende overholdelse.</i></p> <p><i>I tilfælde af tilsigtet manglende overholdelse skal nedsættelsesprocenten udgøre mindst 15 % af summen af betalingerne som omhandlet i stk. 1.</i></p> <p>Det fremgår af afsnit 5.2.3 i høringsversionen af vejledningen om social konditionalitet, at:</p> <p><i>”Hvis du overtræder det samme krav mere end to gange inden for en sammenhængende periode på tre kalenderår, anses den gentagne overtrædelse for at være forsætlig, og vil derfor føre til en nedsættelse på minimum 15 pct. Dette kaldes også for beregnet forsæt.”</i></p> <p>SGAV bemærker således, at dette underafsnit i afsnit 5.2.3 i vejledningen er i overensstemmelse med forordningsgrundlaget, jf. artikel 85, stk. 6, 2. og 3. pkt. og artikel 89, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>SGAV bemærker endvidere, at overtrædelserne skal være fastslået ved en eksigible afgørelse som omhandlet i artikel 88, stk. 1, i forordning (EU) 2021/2116.</p> <p>Bemærkningerne giver ikke anledning til ændring af vejledningen om social konditionalitet.</p>
<p>Ad pkt. 6.2.1 Overtrædelser af krav om ansættelsesbeviser</p> <p>Det bør præciseres, at overtrædelse af § 3 i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår alene vedrører udlevering af skriftligt ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og således f.eks. ikke manglende angivelse af arbejdssted, jf. stk. 2.</p>	<p>SGAV bemærker, at § 3 i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, der omhandler arbejdsgiverens oplysningspligt, er omfattet af social konditionalitet, idet bestemmelsen er en implementering af artikel 4 og 5 i direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union.</p>

<p>Det bør præciseres, hvorledes sanktionen fastsættes, hvis der i f.eks. godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis også er indregnet en godtgørelse for manglende angivelse af arbejdssted, der ikke er omfattet af reglerne om social konditionalitet.</p>	<p>SGAV henviser til bilag 6 til bekendtgørelse nr. 1357 af 3. december 2024 om konditionalitet og social konditionalitet for 2025, jf. artikel 14, stk. 1 og 4, og bilag IV i forordning (EU) 2021/2115.</p> <p>Mangelfuldt ansættelsesbevis i form af f.eks. manglende oplysning om arbejdsstedets beliggenhed, jf. § 3, stk. 2, nr. 2, i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, vil således være en overtrædelse, der er omfattet af social konditionalitet.</p> <p>GLS-As bemærkninger giver ikke anledning til ændring af vejledningen.</p>
<p>Ad pkt. 6.2.2. Overtrædelser af krav om forudsigelige arbejdsvilkår</p> <p>Det synes hårdt at sanktionere "maksimal prøvetid" som udgangspunkt som "betydelig overtrædelse". Angivelsen af prøvetid har kun reelt indflydelse i op til de første 3 måneders ansættelse, men kan i princippet sanktioneres længe herefter.</p>	<p>Bemærkningen giver ikke anledning til ændringer.</p> <p>Det bemærkes for god ordens skyld, at arbejdsgiverforpligtelser mht. prøvetid (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 8), som er relevante for social konditionalitet, efter bilag 6 til bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet for 2025 omfatter følgende:</p> <p><i>"§ 6 i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.</i></p> <p><i>I det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår, som indeholdt i artikel 8 i direktiv (EU) 2019/1152 følger af en kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der mindst svarer til direktivets artikel 8, finder overenskomstregerne anvendelse, jf. § 1, stk. 4, i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår."</i></p> <p>Dette omfatter blandt andet bestemmelsen i § 6, stk. 1, i den nævnte lov, hvorefter prøvetiden i et ansættelsesforhold som udgangspunkt ikke kan overstige 6 måneder. Overtrædelser heraf vil altså kunne sanktioneres under social konditionalitet, hvis de øvrige betingelser herfor er opfyldt.</p> <p>Kategoriseringen som "betydelig overtrædelse" svarer til et udgangspunkt om anvendelse af den sanktionsmæssige hovedregler efter forordningsgrundlaget (3 pct. ved utilsigtede overtrædelser og 10 pct. ved tilsigtede</p>

	<p>overtrædelser). Det vurderes i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet at anvende den sanktionsmæssige hovedregel efter forordningsgrundlaget som et udgangspunkt for sanktionering af overtrædelser med hensyn til opsigelsesregler, hvilket en overtrædelse med hensyn til prøvetidens længde vil udgøre.</p> <p>Som nærmere beskrevet i vejledningsteksten vil udgangspunktet konkret kunne fraviges på baggrund af andre oplysninger i sagen. Det anførte om sanktionens afskrækkende virkning gør sig således også gældende ift. overtrædelser vedrørende prøvetid.</p> <p>Der henvises i øvrigt til det anførte ovenfor med hensyn til sanktionsniveauet for ansættelsesbeviser.</p>
<p>Ad pkt. 7. Klage over Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljøsafgørelse</p> <p>Det bør angives hvortil der kan klages.</p>	<p>SGAV har på baggrund af bl.a. denne bemærkning tilføjet i det omhandlede afsnit, at hvis SGAV fastholder sin oprindelige afgørelse, sender SGAV klagen videre til Miljø- og Fødevareklagenævnet. SGAV vurderer, at oplysninger om den nærmere klageproces (via klageportal på Nævnens Hus' hjemmeside) egner sig bedst til klagevejledningen i den enkelte afgørelse, hvorfor oplysninger herom ikke er tilføjet i vejledningen.</p>