

Social konditionalitet

Vejledning til tilskudsmodtagere

UDKAST

[Serietype og nummer]

[Måned og År]

Social konditionalitet – Vejledning til tilskudsmodtagere

Denne vejledning er udarbejdet af Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø i [årstal]

Foto: [Navn]

© Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø

Ministeriet for Grøn Trepert
Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø
Nyropsgade 30
1780 København V
Tlf.: 33 95 80 00
E-mail: mail@lbt.dk
www.lbt.dk

ISBN [0000-0000-0000]

Indhold

1.	Hvad er social konditionalitet?	4
1.1	Generelt.....	4
1.2	Kort om sagsgangen	4
2.	Hvilke modtagere af landbrugsstøtte er omfattet?	5
3.	Hvilke typer af overtrædelser kan medføre sanktioner?	7
4.	Hvornår medfører overtrædelser sanktioner?	9
4.1	Overtrædelser skal være fastslået ved en <i>eksigibel afgørelse</i>	9
4.2	Overtrædelser skal være relateret til tilskudsmodtagerens landbrugsaktivitet, bedrift eller områder	9
4.3	Overtrædelser skal som minimum være uagtsom	11
4.3.1	Arbejds miljøområdet	11
4.3.2	Gennemsigtige og forudsigelige arbejds vilkår	12
5.	Sanktionssystemet	13
5.1	Introduktion til sanktionssystemet og hvordan sanktioner fastsættes	13
5.2	Beregning af sanktioner under social konditionalitet	13
5.2.1	Overblik over de vejledende nedsættelsesprocenter	13
5.2.2	Uagtsomme (utilsigtede) overtrædelser	14
5.2.3	Gentagne overtrædelser og overtrædelser, der varer ved inden for tre sammenhængende kalenderår	14
5.2.4	Tilsligtede (forsætlige) overtrædelser	15
5.2.5	Overtrædelse af konditionalitetskrav og krav omfattet af social konditionalitet i samme kalenderår	15
5.3	Sanktionsundtagelser.....	15
6.	Hvordan fastsættes sanktionen?	17
6.1	Arbejds miljøområdet	17
6.2	Arbejds vilkårsdirektivets område (gennemsigtige og forudsigelige arbejds vilkår)	19
6.2.1	Overtrædelser af krav om ansættelsesbeviser	19
6.2.2	Overtrædelser af krav om forudsigelige arbejds vilkår	21
7.	Klage over Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljøets afgørelse.....	23

1. Hvad er social konditionalitet?

1.1 Generelt

Fra 2025 kan modtagere af landbrugsstøtte blive trukket i landbrugsstøtte, hvis de ikke overholder en række arbejdsgiverforpligtelser. Dette kaldes social konditionalitet og kan ses som en udbygning af det eksisterende system med "almindelig" konditionalitet, som knytter udbetalingen af fuld landbrugsstøtte til overholdelse af eksisterende lovgivningsforpligtelser på blandt andet områderne klima, miljø og dyrevelfærd.

Social konditionalitet er således et system med administrative sanktioner. Implementeringen af social konditionalitet ændrer derimod ikke på, hvordan arbejdsgiverforpligtelserne kontrolleres og håndhæves i Danmark, herunder Arbejdstilsynets kontrol på arbejdsmiljøområdet og den fagretlige behandling af overenskomstdækkede sager. Desuden ændrer social konditionalitet ikke på, hvordan de omfattede arbejdsgiverforpligtelser er gennemført i Danmark. Bestemmelser i kollektive overenskomster, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, berører således ikke af social konditionalitet med hensyn til deres form og indhold.

1.2 Kort om sagsgangen

En sag under social konditionalitet opstår på baggrund af, at der i det "almindelige håndhævelsessystem" på arbejdsmiljø- eller arbejdsvilkårsområdet træffes en afgørelse, som pålægger en modtager af landbrugsstøtte en straf – forventeligt navnlig i form af bøde – eller at betale en bod eller godtgørelse til arbejdstager. Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) underrettes om denne afgørelse, som eksempelvis kan bestå i et vedtaget bødeforelæg eller en dom.

På baggrund af underretningen træffer SGAV en forvaltningsretlig afgørelse om, hvorvidt den omhandlede overtrædelse skal medføre en nedsættelse af landbrugsstøtten til den pågældende bedrift, og hvor stor denne nedsættelse i givet fald skal være. SGAV skal i den forbindelse overholde de forvaltningsretlige regler om blandt andet partshøring.

Regelhenvvisninger

- Artikel 87-89 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- Artikel 14 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2115 af 2. december 2021 om regler for støtte til strategiske planer, der udarbejdes af medlemsstaterne under den fælles landbrugspolitik og finansieres gennem Den Europæiske Garantifond for Landbruget (EGFL) og Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL), og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1305/2013 og (EU) nr. 1307/2013
- Den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

Løbende gennem denne vejledning skriver vi henvvisninger til bekendtgørelser, paragraffer osv. i bokse med titlen "Regelhenvvisninger" i slutningen af relevante afsnit. Du kan finde de danske regler på retsinfo.dk. Søg efter bekendtgørelsens nummer og år for at finde den rigtige bekendtgørelse. Du finder den rette EU-forordning på eur-lex.europa.eu. Brug feltet "Hurtigsøgning" og søg på forordningens nummer og årstal for at finde den rigtige forordning. Bemærk, at der kan være sket ændringer til de angivne regelhenvvisninger efter udstedelsen af denne vejledning.

2. Hvilke modtagere af landbrugsstøtte er omfattet?

Social konditionalitet omfatter de samme modtagere af landbrugsstøtte som "almindelig" konditionalitet. I 2025 indebærer dette, at du er omfattet af social konditionalitet, hvis du modtager tilskud efter en eller flere af følgende ordninger, idet det ligeledes er betalinger fra disse ordninger, der kan blive ramt af sanktioner under systemet. [Dette er en foreløbig liste]:

Grundbetaling og koblet indkomststøtte

- Grundbetaling
- Slagtepræmie
- Ko-præmie
- Stivelseskartofler

Bio-ordninger

- Økologisk arealstøtte
- Miljø- og klimavenligt græs
- Ekstensivering med slæt
- Planter
- Biodiversitet og bæredygtighed

Landdistriktsordninger

- Biodiversitetsskov (N2000)
- Pleje af græs- og naturarealer (N2000)
- Engangskompensation
- Mårettet regulering
- Ø-støtte

En opdateret angivelse af de omfattede ordninger fremgår af § 1 i bekendtgørelsen om konditionalitet og social konditionalitet for det pågældende år.

Alle virksomheder og personer, som modtager tilskud under de nævnte ordninger, kan sanktioneres under social konditionalitet. De omfattede virksomheder og personer er således ikke begrænset med hensyn til størrelsen af landbrugsareal eller andet, når der ses bort fra, hvad der eventuelt følger af indholdet af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser.

SGAV har implementeret en ny definition af bedriftsbegrebet i 2025. Bedriftsbegrebet gælder også for social konditionalitet. Du kan læse mere om bedriftsbegrebet i vejledningerne for konditionalitet (miljø- og dyreområdet) i afsnit "3.2 Tilknyttede virksomheder". Læs vejledningerne om konditionalitet her [link følger // midlertidigt link til høringsportal for miljøområdet [Rapport](#)]

I forhold til skovområder vil overtrædelser af omfattede krav føre til administrative sanktioner under social konditionalitet, uanset om du har søgt om tilskud til det pågældende skovområde.

Bedrifter med landbrugsarealer, der er på 10 hektar eller mindre, er ikke fritaget for sanktioner under social konditionalitet. Denne undtagelse gælder alene "almindelig" konditionalitet.

Regelhenvvisninger

- Artikel 87, stk. 1, første afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugs politik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- Artikel 14, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2115 af 2. december 2021 om regler for støtte til strategiske planer, der udarbejdes af medlemsstaterne under den fælles landbrugspolitik og finansieres gennem Den Europæiske Garantifond for Landbruget (EGFL) og Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL), og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1305/2013 og (EU) nr. 1307/2013
- § 1 i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

UDKAST

3. Hvilke typer af overtrædelser kan medføre sanktioner?

De arbejdsgiverforpligtelser, som kan bevirke sanktioner under social konditionalitet, handler i oversigtsform om følgende:

Gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår:

- Skriftligt ansættelsesbevis (ansættelseskontrakt)
- Grænser for prøvetidens længde
- Forudsigelighed med hensyn til arbejdstid og opgaver
- Uddannelse, som er obligatorisk efter andre regler, skal tilbydes gratis og i arbejdstiden

Arbejds miljø:

- Sikkerhed og sundhed under arbejdet, herunder ift. arbejdets udførelse og arbejdsudstyr og ergonomi
- Arbejds miljørepræsentanter og arbejds miljøorganisation, herunder systematisk arbejds miljø arbejde
- Sikring af foranstaltninger mht. førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering
- Udarbejdelse af arbejdspladsvurdering
- Rapportering af arbejdsulykker
- Underretning til og inddragelse af arbejdstagere mht. arbejds miljøforhold
- Oplæring og instruktion af arbejdstagere, herunder mht. brug af arbejdsudstyr
- Kontrol og eftersyn af arbejdsudstyr
- Særligt farlige tekniske hjælpemidler forbeholdes særlige udpegede arbejdstagere

På arbejds miljøområdet kan nævnes følgende – ikke udtømmende – liste over sager, hvor overtrædelser kan medføre en bøde eller straffesag:

- Arbejde med fare for nedstyrtning eller gennemstyrtning
- Arbejde med fare for sammenstyrtning og sammenskridning ved jordarbejde
- Arbejde ved farlige tekniske hjælpemidler, hvor der ikke er truffet foranstaltninger til at hindre fare for klemning eller berøring med de bevægelige maskindele eller andre farlige situationer.
- Uforsvarlig stabling/læsning med risiko for sammenskridning,
- Arbejde med fare for ætsning, brand, kvælning, forgiftning og eksplosion
- Manglende efterkommelse af påbud

Du kan læse om dine pligter som arbejdsgiver med hensyn til gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår hos Retsinformation: <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2023/501>. Der henvises navnlig til lovens §§ 1-11, herunder § 1, stk. 4 og 5, om forholdet mellem loven og regler i kollektive overenskomster. Med hensyn til relevante overenskomstregler henvises til den arbejdsgiverorganisation, som har indgået overenskomst, der dækker arbejdstagere i din virksomhed.

Du kan endvidere læse om dine pligter som arbejdsgiver med hensyn til arbejds miljø på Arbejdstilsynets hjemmeside, at.dk.

Regelhenvisninger

Regler, der fastlægger hvilke arbejdsgiverforpligtelser, der er omfattet af social konditionalitet:

- Bilag 6 til den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet
- Artikel 14 i samt bilag IV til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2115 af 2. december 2021 om regler for støtte til strategiske planer, der udarbejdes af medlemsstaterne under den fælles landbrugspolitik og finansieres gennem Den Europæiske Garantifond for Landbruget (EGFL) og Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL), og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1305/2013 og (EU) nr. 1307/2013

Regelsæt, der indeholder de arbejdsgiverforpligtelser, der er omfattet af social konditionalitet:

- Lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår
- Bestemmelser i kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union)
- Lov om arbejdsmiljø
- Bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø
- Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde
- Bekendtgørelse om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet
- Bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler

4. Hvornår medfører overtrædelser sanktioner?

En sanktion under social konditionalitet kan alene komme på tale, hvis de betingelser, som er omtalt nedenfor under afsnit 4.1, 4.2 og 4.3, er opfyldt.

4.1 Overtrædelserne skal være fastslået ved en *eksigibel afgørelse*

En overtrædelse skal være fastslået ved en såkaldt *eksigibel afgørelse* for, at overtrædelserne kan medføre en sanktion under social konditionalitet. Det betyder, at en modtager af landbrugsstøtte skal være pålagt en straf (typisk i form af bøde) eller en pligt til at betale en godtgørelse eller bod til arbejdstager, som vil kunne gennemtvinges af myndighederne.

Forlig om betaling af godtgørelse eller bod anses under visse betingelser for eksigible afgørelser. Almindelige aftaler mellem private parter er dog ikke omfattet, udover nedenstående tilfælde, hvor der er tale om forlig for en domstol eller en faglig voldgift.

Følgende typer af afgørelser og forlig kan medføre sanktioner under social konditionalitet:

- Afgørelser fra byret, landsret, Højesteret eller Arbejdsretten.
- Forlig indgået for de nævnte retter, som er tilført retsbogen.
- Bøder vedtaget indenretligt for byret, landsret eller Højesteret.
- Bødeforelæg fra Arbejdstilsynet, politiet eller anklagemyndigheden, når forelægget er vedtaget af en modtager af landbrugsstøtte. Det vil sige, at modtageren af landbrugsstøtte har erklæret sig skyldig og accepteret at betale bøden, sådan at sagen kan afsluttes uden retssag.
- Afgørelser fra faglige voldgiftsretter, som er nedsat i henhold til arbejdsretsloven, når den faglige voldgift efter den relevante overenskomst er tillagt kompetence til at påse forholdet, og i det omfang en offentlig myndighed gøres bekendt med afgørelsen.
- Forlig indgået for en faglig voldgift, når de nævnte betingelser om kompetence og myndighedskendskab er opfyldt.

4.2 Overtrædelserne skal være relateret til tilskudsmodtagerens landbrugsaktivitet, bedrift eller områder

For at en overtrædelse kan medføre sanktioner under social konditionalitet, skal en eller flere af følgende kriterier være opfyldt:

- 1) Overtrædelserne har tilknytning til landbrugsaktivitet hos modtageren af landbrugsstøtte.
- 2) Overtrædelserne vedrører den pågældendes landbrugsmæssige produktionsenheder (bedriften).
- 3) Overtrædelserne vedrører andre områder i Danmark, som drives af modtageren af landbrugsstøtte. Dette kan være arealer uden landbrugsaktivitet, hvortil der modtages tilskud til arealet, herunder skovområder og vand- og klimaprojekter.

Overtrædelser, der vedrører arbejdstagere, der er direkte beskæftiget med egentlige landbrugsaktiviteter som dyrehold og jordbrug eller aktiviteter, der foregår på et støtteberettiget areal uden landbrugsaktivitet, opfylder betingelsen. Dette gælder imidlertid også overtrædelser, der vedrører arbejdstagere med andre – eksempelvis administrative – funktioner med tilknytning til tilskudsmodtagerens landbrugsaktivitet, bedrift eller tilskudsberettigede områder, opfylder betingelsen.

I det følgende gives nogle eksempler på anvendelsen af betingelsen om tilknytning til bedrift, landbrugsaktivitet eller områder.

Eksempel 1 – Den stangende ko

En ansat ved en landbrugsbedrift bliver i forbindelse med at tilse en syg ko på bedriften stanget af koen og kommer til skade. Arbejdstilsynet kommer på tilsynsbesøg på bedriften efter ulykken og konstaterer, at arbejdet ikke var planlagt og udført sikkerhedsmæssigt fuldt forsvarligt, blandt andet fordi der ikke var brugt fanggitter. Landbrugsbedriften vedtager et bødeforelæg for overtrædelsen af arbejdsmiljøreglerne.

Kriteriet om tilknytning til en tilskudsmodtagers bedrift eller landbrugsaktivitet er opfyldt i det nævnte eksempel. Tilskudsmodtager kan derfor pålægges en administrativ sanktion under social konditionalitet, hvis de øvrige betingelser herfor også er opfyldt.

Eksempel 2 – Lønkontoret

En ansat på en større landbrugsbedrift er beskæftiget med blandt andet lønudbetaling og personaleadministration for bedriftens ansatte, der er beskæftiget med jordbrug og dyrehold. I den administrative medarbejders egen ansættelseskontrakt er der ved en fejl henvist til en overenskomst, som slet ikke regulerer den administrative medarbejders arbejdsvilkår tilstrækkeligt. Grundet den uklarhed om arbejdsvilkårene, som fejlen skaber, opstår der en tvist om vilkårene mellem den administrative medarbejder og landbrugsbedriften, og landbrugsbedriften pålægges ved faglig voldgift at betale en større godtgørelse til den administrative medarbejder for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Kriteriet om tilknytning til en tilskudsmodtagers bedrift eller landbrugsaktivitet er opfyldt i det nævnte eksempel. Tilskudsmodtager kan derfor også pålægges en administrativ sanktion under social konditionalitet, hvis de øvrige betingelser herfor også er opfyldt.

Eksempel 3 – Maskinstationen

En maskinstation udfører service på en mejetærsker på en landbrugsbedrift. Under udførelsen af serviceopgaven opstår en arbejdsulykke, hvor både en ansat på landbrugsbedriften og en ansat ved maskinstationen kommer til skade. Det er alene maskinstationen, der i forlængelse af ulykken modtager et udenretligt bødeforelæg for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens krav til arbejdstageres sikkerhed. Maskinstationen vedtager bødeforelægget.

Eftersom maskinstationen, som modtager bøden, ikke er modtager af landbrugsstøtte, er sagen ikke relevant for social konditionalitet. Det samme ville være tilfældet, hvis bedriften i eksempel 2 havde uddelegeret løn- og personaleadministrationen til et eksternt firma, og dette firma blev pålagt at betale godtgørelsen for mangelfuldt ansættelsesbevis til en af sine medarbejdere.

Eksempel 4 – Gårdbutikken

En landbrugsbedrift har som en sidegesjæft åbnet en gårdbutik, som ikke sælger landbrugsprodukter, men alene kunsthåndværk fra lokalområdet. Overskuddet fra salget deles mellem ejeren af bedriften og de lokale kunsthåndværkere, og butikken passes alene af en medarbejder, som er ansat ved bedriften, men som ikke har noget at gøre med bedriftens landbrugsaktivitet. Medarbejderen kommer til skade i forbindelse med, at han skal stille en stor vase på en hylde i butikken. Bedriften idømmes i forlængelse af ulykken en bøde for manglende overholdelse af arbejdsmiljøreglerne.

Eftersom medarbejderen ikke er beskæftiget med landbrugsaktivitet eller er tilknyttet en enhed inden for bedriften, som er beskæftiget med landbrugsaktivitet, er kriteriet om tilknytning til landbrugsaktivitet eller bedrift ikke opfyldt. Der er således ikke grundlag for en administrativ sanktion under social konditionalitet. Resultatet kunne efter en konkret vurdering være anderledes, hvis gårdbutikken solgte landbrugsprodukter fra bedriftens egen produktion, idet den manglende overholdelse i så fald eventuelt vil kunne anses for at vedrøre bedriften, sådan som denne er defineret i EU-retten (de

produktionsenheder, der drives landbrugsmæssigt af en landbruger, og som befinder sig på samme medlemsstats område).

Regelhenvvisninger

- Artikel 88, stk. 1, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- § 25, stk. 1, i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

4.3 Overtrædelsen skal som minimum være uagtsom

En overtrædelse skal direkte kunne tillægges modtageren af landbrugsstøtte, for at overtrædelsen kan medføre en sanktion under social konditionalitet. Dette indebærer, at overtrædelsen skal kunne bebrejdes modtageren af landbrugsstøtte som værende uagtsom eller forsættlig.

Det har alene betydning for sanktionens størrelse om en overtrædelse er forsættlig. Afsnittet her handler om, hvorvidt en overtrædelse overhovedet er omfattet af social konditionalitet. Da den nedre grænse for dette er uagtsomhed, omtales det ikke nærmere her, hvordan man skelner mellem uagtsomhed og forsæt.

Regelhenvvisninger

- Artikel 88, stk. 1, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- § 25, stk. 1, i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

4.3.1 Arbejds miljøområdet

Betingelsen om uagtsomhed eller forsæt skal være opfyldt i alle tilfælde, hvor der foreligger en afgørelse om straf i form af bøde eller fængsel for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Betingelsen vil derfor i princippet altid være opfyldt, når Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) modtager en underretning om en overtrædelse på arbejdsmiljøområdet i henhold til systemet med social konditionalitet.

Baggrund

På arbejdsmiljøområdet udgøres de eksigible afgørelser, som er relevante for social konditionalitet, af sager, hvor en modtager af landbrugsstøtte idømmes eller vedtager en straf for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen - oftest i sin egenskab af arbejdsgiver. Arbejdstilsynet underretter SGAV om disse sager.

I forhold til overtrædelse af *arbejds miljølovgivningen* 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.

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.

Regelhenvvisninger

- §§ 82-86 i arbejdsmiljøloven
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 628 af 31. maj 2023 om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.
- Bestemmelser om straf fastsat i henhold til § 84 i arbejdsmiljøloven i de bekendtgørelser på arbejdsmiljøområdet, som er omfattet af social konditionalitet.

4.3.2 Gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår

Det afhænger af sagens omstændigheder, om betingelsen om uagtsomhed eller forsæt i social konditionalitet er opfyldt, når der er fastsat en bod eller godtgørelse for overtrædelse af arbejdsgiverforpligtelser på arbejdsvilkårsdirektivet område. Dette omfatter forpligtelsen til at give en ansat et fyldestgørende og rettidigt ansættelsesbevis, der regulerer vilkårene for et ansættelsesforhold, samt visse forpligtelser med hensyn til forudsigelige arbejdsvilkår, herunder at en aftalt prøvetid ikke må være for lang.

Som udgangspunkt vil betingelsen om (minimum) uagtsomhed være opfyldt, når en arbejdsgiver ikke har sikret overholdelsen af de nævnte rettigheder for arbejdstagere, og der ikke foreligger tvivl om forpligtelsernes indhold. Som undtagelse hertil gælder tilfælde, hvor der for overtrædelser vedrørende ansættelsesbeviser er tilkendt en bod eller godtgørelse på maksimalt 1.000 kr. I disse tilfælde vil overtrædelsen ifølge de gældende principper for udmåling af bod eller godtgørelse være undskyldelig, hvorfor det normalt ikke – i fravær af andre oplysninger i sagen herom – kan lægges til grund, at overtrædelsen har været uagtsom.

5. Sanktionssystemet

5.1 Introduktion til sanktionssystemet og hvordan sanktioner fastsættes

Social konditionalitet er et system med administrative sanktioner, som EU-medlemslandene skal etablere inden for rammerne af forordningsgrundlaget.

De administrative sanktioner skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Sanktionssystemets opbygning skal således understøtte dette.

Det er SGAV, der som betalingsorgan for EU-landbrugsstøtte i Danmark, er ansvarlig for at gennemføre eventuelle administrative sanktioner for overtrædelse af de omfattede arbejdsgiverforpligtelser, som er fastslået ved en eksigibel afgørelse, som de håndhævende myndigheder og organer har truffet (se afsnit 4.1).

Det følger af forordningsgrundlaget, at styrelsen ved fastsættelse af sanktionen skal tage hensyn til, hvor *alvorlig, omfattende, varig* eller *hyppig* overtrædelsen er, og om den er *tilsigtet (forsætlig)* i overensstemmelse med de håndhævende myndigheder og organers vurdering heraf.

Til brug for SGAVs fastsættelse af sanktioner under social konditionalitet anvendes følgende vejledende kategorier:

- Mindre betydelig overtrædelse
- Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)
- Meget betydelig overtrædelse
- Særlig grov overtrædelse

Kategoriseringen af den enkelte overtrædelse sker på grundlag af vurderingen af overtrædelsens alvor, omfang, varighed, hyppighed, og om den er tilsigtet, i forhold til formålet med reglen, der er overtrådt.

SGAV bemærker, at til forskel fra konditionalitet, er kategorien "Ubetydelig overtrædelse" ikke en del af sanktionssystemet, der anvendes på overtrædelser af krav omfattet af social konditionalitet. Artikel 85, stk. 3, i forordning (EU) 2021/2116, hvoraf fremgår, at hvis overtrædelsen ikke har nogen eller kun har ubetydelige konsekvenser for formålet med det pågældende krav, anvendes der ingen administrative sanktioner, finder alene anvendelse på konditionalitet og ikke tillige social konditionalitet, jf. artikel 89, stk. 1, i samme forordning.

5.2 Beregning af sanktioner under social konditionalitet

5.2.1 Overblik over de vejledende nedsættelsesprocenter

Kategorierne "Mindre betydelig overtrædelse", "Betydelig overtrædelse", "Meget betydelig overtrædelse" og "Særlig grov overtrædelse" og de tilhørende nedsættelsesprocenter er opstillet i overensstemmelse med de forordningsbestemte rammer, men de er alene af vejledende karakter. De kan derfor fraviges i det konkrete tilfælde forudsat, at det er foreneligt med forordningsgrundlaget.

	Mindre betydelig overtrædelse	Betydelig overtrædelse	Meget betydelig overtrædelse	Særlig grov overtrædelse
--	--------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------

		(sanktionsmæssig hovedregel)		
Uagtsom (utilsigtet) overtrædelse	1 %	3 %	5 %	10 %
Overtrædelse af samme krav, der gentager sig eller varer ved inden for tre kalenderår	5 %	10 %	12 %	15 %
Tilsigtet (forsætlig) overtrædelse	15 %	20 %	25 %	50 % op til 100 %

Sanktionen beregnes på grundlag af de tilskud, der er udbetalt eller skal udbetales i det kalenderår, hvor den manglende overholdelse fandt sted (overtrædelsesåret). Hvis det ikke er muligt at fastslå det kalenderår, hvor den manglende overholdelse fandt sted, beregnes nedsættelsen eller udelukkelsen på grundlag af de tilskud, der er udbetalt eller skal udbetales i kalenderåret for konstateringen af den manglende overholdelse (konstateringsåret).

5.2.2 Uagtsomme (utilsigtede) overtrædelser

En uagtsom førstegangsovertrædelse sanktioneres som hovedregel med en nedsættelse på 3 pct. af tilskuddet i det relevante kalenderår.

Ud fra en konkret vurdering af overtrædelsens alvor, omfang og varighed kan sanktionen sænkes til 1 pct. (mindre betydelig) og øges til 5 pct. (meget betydelig) og op til 10 pct. (særlig grov overtrædelse). 5 og 10 pct. sanktionen anvendes særligt i de situationer, hvor den uagtsomme overtrædelse har alvorlige konsekvenser for opfyldelsen af formålet med kravet.

Flere uagtsomme (utilsigtede) overtrædelser i samme kalenderår

Hvis du i det samme kalenderår begår flere uagtsomme overtrædelser fastsættes nedsættelsesprocenten for hver enkelt overtrædelse, hvorefter de lægges sammen (summeres).

Den samlede nedsættelse ved flere utilsigtede overtrædelser i samme kalenderår, overstiger som udgangspunkt ikke:

- 5 pct., hvis ingen af overtrædelserne har alvorlige konsekvenser for opfyldelsen af formålet med kravet.
- 10 pct., hvis der er mindst en overtrædelse, som har alvorlige konsekvenser for opfyldelsen af formålet med kravet.

5.2.3 Gentagne overtrædelser og overtrædelser, der varer ved inden for tre sammenhængende kalenderår

Gentagne overtrædelser og overtrædelse af samme krav, der varer ved inden for tre sammenhængende kalenderår sanktioneres som udgangspunkt med en nedsættelse på 10 pct.

Der er tale om gentagelse, hvis du overtræder det samme krav omfattet af social konditionalitet mere end én gang inden for en sammenhængende periode på tre kalenderår. Overtrædelserne skal være fastslået ved en eksigibel afgørelse (se afsnit 4.1).

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 forsættelig, og vil derfor føre til en nedsættelse på minimum 15 pct. Dette kaldes også for beregnet forsæt.

5.2.4 Tilsigtede (forsætlige) overtrædelser

Der er tale om en tilsigtet (forsættelig) overtrædelse, når en overtrædelse af reglerne om social konditionalitet er begået af en tilskudsmodtager, som tilstræber en tilstand af manglende overholdelse af reglerne eller som, uden at tilstræbe en sådan tilstand, accepterer den mulighed, at den kan opstå.

Dvs. for at der foreligger forsæt, skal der være både en objektiv overtrædelse og subjektiv accept hos tilskudsmodtageren af muligheden for en overtrædelse. Forsætsbegrebet, der anvendes i forhold til social konditionalitet er således det samme, som der anvendes i forhold til "almindelig" konditionalitet.

Forsæt som følge af gentagen overtrædelse (beregnet forsæt) er beskrevet i afsnit 5.2.3.

Forsætlige overtrædelser sanktioneres som hovedregel med en nedsættelse på 20 pct. (betydelig overtrædelse). Ud fra en konkret vurdering af overtrædelsens alvor, omfang og varighed kan nedsættelsen sænkes til 15 pct. eller øges op til 100 pct. For meget betydelige overtrædelser er udgangspunktet en nedsættelse på 25 pct. For særligt grove overtrædelser er udgangspunktet en nedsættelse på 50 pct. og op til 100 pct. af tilskuddet i det relevante kalenderår.

Flere tilsigtede (forsætlige) overtrædelser i samme kalenderår

Ved flere forsætlige overtrædelser i det samme kalenderår lægges nedsættelsesprocenterne for de enkelte forsætlige overtrædelser sammen. Den samlede nedsættelse kan ikke overstige 100 pct.

5.2.5 Overtrædelse af konditionalitetskrav og krav omfattet af social konditionalitet i samme kalenderår

Hvis du i det samme kalenderår overtræder et eller flere konditionalitetskrav (de lovgivningsbestemte forvaltningskrav om klima, miljø m.v. og GLM-kravene) og et eller flere krav omfattet af social konditionalitet, beregnes sanktionerne hver for sig under de to sanktionssystemer, hvorefter nedsættelsesprocenterne lægges sammen (summeres). Den samlede nedsættelse kan ikke overstige 100 pct.

Den samlede nedsættelse af tilskud for overtrædelse af konditionalitetskrav og krav omfattet af social konditionalitet beregnes *efter* fradrag af eventuelle administrative sanktioner i henhold til reglerne om de enkelte tilskudsordninger samt efter anvendelse af tilpasningssatsen i artikel 17 i forordning (EU) 2021/2116.

Dvs. de administrative sanktioner under konditionalitet og social konditionalitet lægges sammen og beregnes til sidst i forhold til rækkefølgen for nedsættelse af tilskud (beregningsrækkefølgen).

5.3 Sanktionsundtagelser

Du sanktioneres ikke med nedsættelse af eller udelukkelse fra at modtage landbrugsstøtte, hvis din overtrædelse af krav omfattet af social konditionalitet skyldes

- 1) force majeure, eller
- 2) påbud fra en offentlig myndighed.

For at SGAV kan anerkende force majeure, skal den indtrufne begivenhed have været en helt usædvanlig situation, som:

- Tilskudsmodtageren ikke kunne forudse

- Var uden for tilskudsmodtagerens kontrol
- Reelt har forhindret tilskudsmodtageren i at opfylde sine forpligtelser

Der skal være sammenhæng mellem årsagen til, at du ikke kunne overholde det konkrete krav, og tidspunktet for force majeure-begivenheden.

Regelhenvvisninger

- Artikel 85, stk. 2, 5 og 6, og artikel 89, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- Artikel 14 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2115 af 2. december 2021 om regler for støtte til strategiske planer, der udarbejdes af medlemsstaterne under den fælles landbrugspolitik og finansieres gennem Den Europæiske Garantifond for Landbruget (EGFL) og Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL), og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1305/2013 og (EU) nr. 1307/2013
- §§ 25 og 26 i bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

Forsætsbegrebet, der anvendes i forhold til overtrædelse af reglerne om social konditionalitet, er i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis om krydsoverensstemmelse, jf. EU-Domstolens dom i sag C--396/12, præmis 37.

6. Hvordan fastsættes sanktionen?

Sanktionen under social konditionalitet fastsættes i henhold til den vurdering af overtrædelsens alvor, omfang og varighed, som følger af eller er lagt til grund for den dom, afgørelse eller det forlig, som er anledning til underretningen til Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV). SGAV skal således "oversætte" denne vurdering til en sanktion under social konditionalitet.

I det følgende beskrives, hvordan denne oversættelse som udgangspunkt sker, idet SGAV's afgørelse om sanktioner under social konditionalitet dog altid beror på en konkret vurdering, hvor de beskrevne udgangspunkter kan fraviges.

Regelhenvisninger

- Artikel 88, stk. 1, første afsnit, og artikel 89, stk. 1, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- §§ 25 og 26 i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

6.1 Arbejdsmiljøområdet

På arbejdsmiljøområdet fastsættes bødestørrelsen i konkrete sager på baggrund af en "grundbøde" med tillæg af en forhøjelse for skærpende omstændigheder. Bøden reguleres endvidere ud fra virksomhedens størrelse, idet der lægges vægt på antallet af ansatte.

Arbejdstilsynet skelner ift. "grundbøden" mellem tre former for overtrædelser, som SGAV "oversætter" til en kategorisering med henblik på fastsættelsen af sanktionen under social konditionalitet som beskrevet i afsnittet om sanktionssystemet. Udgangspunktet for denne "oversættelse" kan beskrives med følgende skema:

Overtrædelsestype	Beskrivelse	Grundbøde	Udgangspunkt for kategorisering mhp. sanktion under social konditionalitet
Formelle overtrædelser	Overtrædelser, der ikke er direkte forbundet med sikkerheds- eller sundhedsfare (f.eks. manglende gennemførelse af en arbejdspladsvurdering (APV))	10.000 kr.	Mindre betydelig
Almindelige materielle overtrædelser	Overtrædelser, der indebærer en direkte risiko for sikkerhed eller sundhed	24.600 kr.	Betydelig
Grove materielle overtrædelser	Overtrædelser, hvor faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser	44.600 kr.	Meget betydelig

Alvorlig personskade eller død	Almindelige og grove materielle overtrædelser, hvor grundbøden er forhøjet som følge af alvorlig personskade eller død.	49.200 kr. / 89.200 kr.	Meget betydelig
--------------------------------	---	-------------------------	-----------------

Hvor grundbøden for de "almindelige materielle overtrædelser" på grund af skærpende omstændigheder er fastlagt til over 44.600 kr., kategoriseres overtrædelserne som udgangspunkt som "meget betydelig" til brug for sanktionerne under social konditionalitet.

Det anførte gælder dog ikke, hvor fastlæggelsen af en bøde på over 44.600 kr. skyldes skærpende omstændigheder i form af forsæt til overtrædelser, eller at du som arbejdsgiver inden for de foregående fire år er blevet straffet en eller flere gange for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Det samme gælder skærpende omstændigheder i form af påbud, der ligger forud for ikrafttrædelsen af social konditionalitet den 1. januar 2025. Det anførte skal ses i lyset af, at der i forvejen er et system for sanktionskærpelse ved forsæt eller gentagelse under social konditionalitet, og at der under social konditionalitet ikke skal sanktioneres for forhold, der ligger forud for reglernes ikrafttræden. Der skal således ved kategoriseringen med henblik på social konditionalitet alene lægges vægt på den del af en fastlagt bøde, der ikke skyldes disse forhold.

Der tages ved kategoriseringen med henblik på sanktion under social konditionalitet heller ikke hensyn til bødedifferentiering på baggrund af virksomhedens størrelse. Differentieringen af sanktionsnedsættelsen under social konditionalitet følger af, at sanktionen beregnes som en procentdel af landbrugsstøtten.

Eksempel

I det tidligere anførte eksempel 1 ("*Den stangende ko*") er der fastsat en grundbøde på 24.600 kr. Bøden er forhøjet med 10.000 kr. som følge af medarbejderens tilskadekomst. Desuden er bøden forhøjet med 10.000 kr. som følge af et påbud udstedt i 2023 til samme landbrugsbedrift om et tilsvarende forhold. Den heraf følgende bøde er desuden forhøjet med 50 pct., fordi landbrugsbedriften beskæftiger 13 ansatte.

I forhold til fastlæggelse af sanktionen under social konditionalitet tages der alene hensyn til grundbøden og bødeforhøjelsen som følge af medarbejderens tilskadekomst. Den heraf følgende bøde er 34.600 kr. Der lægges ikke vægt på bødeforhøjelsen som følge af påbuddet, da det er udstedt før ikrafttrædelsen af social konditionalitet, ligesom der ikke lægges vægt på bødedifferentiering på baggrund af virksomhedens størrelse. Da den relevante del af bøden for den "almindelige materielle overtrædelse" ikke overstiger 44.600 kr., kategoriseres overtrædelserne med henblik på sanktionen under social konditionalitet som udgangspunkt som "betydelig". Da der endvidere i kontekst af social konditionalitet er tale om en uagtsom førstegangsovertrædelse, medfører overtrædelserne en støttenedsættelse på 3 %.

[Du kan læse nærmere om straffen for at overtræde arbejdsmiljølovgivningen på Arbejdstilsynets hjemmeside.](#)

Ovenstående er som nævnt en beskrivelse af udgangspunkterne for SGAV's "oversættelse" af en afgørelse om bødestraf på arbejdsmiljøområdet til administrative sanktioner under social konditionalitet i relation til landbrugsstøtte. Udgangspunkterne kan fraviges ud fra andre oplysninger i sagen, herunder en særskilt vurdering fra Arbejdstilsynet af overtrædelsens grovhed, som måtte fremgå af indberetningen til SGAV. Det er i alle tilfælde SGAV, som på baggrund af de samlede oplysninger i sagen træffer afgørelse om størrelsen af den administrative sanktion under social konditionalitet. En sanktion under social konditionalitet skal i den forbindelse leve op til EU-rettens krav om, at sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelserne og have afskrækkende virkning.

Regelhenvisninger

- Artikel 88, stk. 1, første afsnit, og artikel 89, stk. 1, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- §§ 25 og 26 i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet
- Regelsæt, der indeholder de arbejdsgiverforpligtelser på arbejdsmiljøområdet, der er omfattet af social konditionalitet, jf. afsnit 3 i nærværende vejledning.
- §§ 82-86 i arbejdsmiljøloven
- Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 628 af 31. maj 2023 om anvendelse af administrativt bødeforelæg ved overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen.
- Bestemmelser om straf fastsat i henhold til § 84 i arbejdsmiljøloven i de bekendtgørelser på arbejdsmiljøområdet, som er omfattet af social konditionalitet.

6.2 Arbejdsvilkårsdirektivets område (gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår)

6.2.1 Overtrædelser af krav om ansættelsesbeviser

Når en overtrædelse vedrører, at der ikke er udstedt et ansættelsesbevis, at der er udstedt et mangelfuldt ansættelsesbevis, eller at ansættelsesbeviset ikke er udstedt rettidigt, har Højesteret fastlagt principper for, hvordan en bod eller godtgørelse skal udmåles. Principperne anvendes både på og uden for det overenskomstdækkede område.

SGAV følger som udgangspunkt følgende retningslinjer for kategoriseringen af overtrædelser med hensyn til manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis til brug for beregning af sanktioner under social konditionalitet:

Udmålt godtgørelse i dom m.v.	Vurdering, jf. Højesterets udmålingsprincipper	Udgangspunkt for kategorisering mhp. sanktion under social konditionalitet
kr. 0-1.000	Ansættelsesbevis behæftet med en eller flere mangler, som er undskydelige og uden konkret betydning for lønmodtageren	Kravet om uagtsomhed vil normalt ikke være opfyldt, derfor ingen sanktion under social konditionalitet
kr. >1.000 – 5.000	Øvrige mangler ved et ansættelsesbevis, eller ansættelsesbevis ikke udstedt, uden at forholdet har haft konkret betydning for lønmodtageren	Mindre betydelig overtrædelse
kr. >5.000 – 10.000	Der er opstået tvist om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor, som korrekt opfyldelse af pligten til at give oplysninger i ansættelsesbeviser kunne have afværget	Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)
kr. >10.000 – 25.000	Skærpende omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå lønmodtagerens rettigheder eller	Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)

	vedholdende passivitet over for gentagne opfordringer til at udstede et ansættelsesbevis	
Over kr. 25.000	Særligt grove tilfælde, som samtidig har udsat lønmodtageren for risiko for at lide betydelige tab	Meget betydelig overtrædelse

Det bemærkes, at hvor der er tale om bevidst overtrædelse af reglerne, vil sanktionsreglerne under social konditionalitet i sig selv bevirke anvendelse af det højere sanktionsniveau for forsætlige overtrædelser. Spørgsmålet om forsæt behandles på denne måde særskilt i forbindelse med SGAV's afgørelse. Den omstændighed, at der foreligger forsæt til at overtræde reglerne, bør således ikke tillige have betydning for kategoriseringen af overtrædelsen efter dens grovhed (som mindre betydelig, betydelig eller meget betydelig). Ovenstående udgangspunkter for kategorisering af overtrædelser er udformet under hensyntagen hertil.

Eksempel

I det tidligere anførte eksempel 2 ("*Lønkontoret*") har henvisningen til en forkert overenskomst i ansættelsesbeviset for den administrative medarbejder skabt uklarhed om arbejdsvilkårene, hvorfor der er opstået en tvist om vilkårene mellem den administrative medarbejder og landbrugsbedriften. Landbrugsbedriften pålægges ved faglig voldgift at betale en godtgørelse på kr. 15.000 til den administrative medarbejder for mangelfuldt ansættelsesbevis.

På baggrund af godtgørelsens større kategoriseres overtrædelsen med henblik på sanktionen under social konditionalitet som udgangspunkt som "betydelig". Da der endvidere i kontekst af social konditionalitet er tale om en uagtsom førstegangsovertrædelse, medfører overtrædelsen herefter som udgangspunkt en støttenedsættelse på 3 %.

Udgangspunkterne kan fraviges ud fra andre oplysninger i sagen, såsom oplysninger i en dom med hensyn til vurderingen af overtrædelsens alvor, omfang og varighed. Det er i alle tilfælde SGAV, som på baggrund af de samlede oplysninger i sagen træffer afgørelse om størrelsen af den administrative sanktion under social konditionalitet. En sanktion under social konditionalitet skal i den forbindelse leve op til EU-rettens krav om, at sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Regelhenvvisninger m.v.

- Artikel 3-6 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union
- § 3, jf. dog § 16, stk. 4, § 5, bortset fra henvisningerne i § 5 til § 4, stk. 1-3, samt § 13 i lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
- I det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren mindstekrav vedrørende arbejdsvilkår som indeholdt i artikel 8, 10 og 13 i direktiv (EU) 2019/1152 følger af en kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der mindst svarer til de nævnte direktivbestemmelser, finder overenskomstreglerne anvendelse, jf. § 1, stk. 4, i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
- Artikel 88, stk. 1, første afsnit, og artikel 89, stk. 1, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- § 25 i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet
- Højesterets dom af 17. december 2010 i sag 90/2009

6.2.2 Overtrædelser af krav om forudsigelige arbejdsvilkår

Arbejdsgiverforpligtelserne om forudsigelige arbejdsvilkår, som er omfattet af social konditionalitet, vedrører følgende:

- Grænser for prøvetidens længde
- Forudsigelighed med hensyn til arbejdstid og opgaver
- Uddannelse, som er obligatorisk efter andre regler, skal tilbydes gratis og i arbejdstiden

En godtgørelse for overtrædelse af disse krav fastsættes på baggrund af de konkrete omstændigheder i sagen. Der foreligger dog i modsætning til overtrædelser vedrørende krav om ansættelsesbeviser ikke principper for godtgørelsesudmålingen, som giver mulighed for en "oversættelse" af godtgørelsens størrelse til et udgangspunkt for sanktionen under social konditionalitet.

Kategoriseringen af overtrædelserne med henblik på sanktioner under social konditionalitet vil i disse sager derfor som udgangspunkt ske ud fra, hvilken type overtrædelse, der er tale om, jf. følgende overblik:

Overordnet indhold af arbejdsgiverforpligtelsen, som overtrædelserne vedrører	Bestemmelse i arbejdsvilkårsdirektivet, som forpligtelsen implementerer	Udgangspunkter for kategorisering mhp. sanktion under social konditionalitet
Maksimal prøvetid	Artikel 8	Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)
Minimumsforudsigelighed for lønmodtagere med uforudsigeligt arbejdsmønster	Artikel 10	Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)
Obligatorisk uddannelse gratis og i arbejdstiden	Artikel 13	Mindre betydelig overtrædelse

Udgangspunkterne kan fraviges ud fra andre oplysninger i sagen, herunder oplysninger i den omhandlede dom eller voldgiftskendelse med hensyn til vurderingen af overtrædelsens alvor, omfang og varighed.

Det er forventningen, at de nævnte *andre oplysninger* alt andet lige oftere vil kunne påvirke kategoriseringen af overtrædelser i sager under social konditionalitet vedrørende forudsigelige arbejdsvilkår end i andre sager under social konditionalitet. Dette skyldes, at de udgangspunkter for kategorisering under social konditionalitet, som er angivet i skemaet ovenfor, beror på en *generel* vurdering af de omhandlede overtrædelsers karakter, herunder hvor grundlæggende for ansættelsesforholdet overtrædelserne generelt må forventes at være. Herved adskiller "oversættelsen" til sanktioner under social konditionalitet sig fra de øvrige sagstyper, hvor der lægges vægt på en konkret fastsat bøde, bod eller godtgørelse.

Det er i alle tilfælde SGAV, som på baggrund af de samlede oplysninger i sagen træffer afgørelse om størrelsen af den administrative sanktion under social konditionalitet. En sanktion under social konditionalitet skal i den forbindelse leve op til EU-rettens krav om, at sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

Regelhenvvisninger

- Artikel 8, 10 og 13 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemførelse af og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union
- §§ 6, 8, 11 og 14 i lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

- I det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesvilkår, som indeholdt i artikel 3-6 i direktiv (EU) 2019/1152 følger af en kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der mindst svarer til direktivets artikel 4, finder overenskomstreglerne anvendelse, jf. § 1, stk. 4, i lov nr. 501 af 23. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
- Artikel 88, stk. 1, første afsnit, og artikel 89, stk. 1, andet afsnit, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/2116 af 2. december 2021 om finansiering, forvaltning og overvågning af den fælles landbrugspolitik og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1306/2013
- § 25 i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

UDKAST

7. Klage over Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljøs afgørelse

Du har mulighed for at klage over vores afgørelse om sanktioner under social konditionalitet. Du kan læse i afgørelsen, hvor du skal henvende dig med din klage. Klagefristen vil være 4 uger fra den dato, du har modtaget afgørelsen fra os.

Bemærk, at Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljøs afgørelser under social konditionalitet alene omhandler de administrative sanktioner i form af nedsættelse af eller udelukkelse fra at modtage landbrugsstøtte. Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø kan således ikke behandle klager over de eksigible afgørelser, som danner grundlag for sagen under social konditionalitet.

En klage over en afgørelse om sanktioner under social konditionalitet har ikke opsættende virkning og afgørelsen forbliver således retskraftig under behandlingen af klagesagen. Hvis du vil undgå et rentekrav, skal du derfor også i tilfælde af, at du ønsker at klage, overholde den betalingsfrist, du kan se af den specifikation, du modtager fra os. Specifikationen vil typisk blive sendt, efter du har modtaget afgørelsen om en sanktion under social konditionalitet. Såfremt du ikke betaler det skyldige beløb, og du søger om landbrugsstøtte igen, kan vi modregne det skyldige beløb i den støtte, du er berettiget til at modtage.

Hvis du har spørgsmål, er du altid velkommen til at kontakte Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø vedrørende din sag på tlf. 33 95 80 00 eller på mail@lbst.dk.

UDKAST



Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø
Nyropsgade 30
1780 København V

www.lbst.dk