

Ministeriet for Grøn Trepert
Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø

Social konditionalitet

Vejledning til tilskudsmodtagere

December 2024

Social konditionalitet – Vejledning til
tilskudsmodtagere

Denne vejledning er udarbejdet af
Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø
i december 2024

© 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@lbst.dk
www.lbst.dk

ISBN 978-87-85306-16-6

Indhold

1.	Hvad er social konditionalitet?	4
1.1	Generelt	4
1.2	Kort om sagsgangen	4
1.3	Om vejledningen	5
2.	Hvilke modtagere af landbrugsstøtte er omfattet?	6
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 arbejdsvilkår	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	Forsætlige (tilsigtede) overtrædelser	15
5.2.5	Overtrædelse af konditionalitetskrav og krav omfattet af social konditionalitet i samme kalenderår	15
5.3	Sanktionsundtagelser	16
6.	Hvordan fastsættes sanktionen?	17
6.1	Arbejds miljøområdet	17
6.2	Arbejds vilkårsdirektivets område (gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår)	19
6.2.1	Overtrædelser af krav om ansættelsesbeviser	19
6.2.2.	Overtrædelser af krav om forudsigelige arbejdsvilkår	20
7.	Vi indsamler og behandler dine data	22
8.	Klage over SGAV's 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 i forhold til blandt andet krav til miljøbeskyttelse og dyrevelfærd.

Social konditionalitet er et system med administrative sanktioner. Implementeringen af social konditionalitet ændrer ikke på den eksisterende kontrol og håndhævelse af arbejdsgiverforpligtelserne i Danmark. Det er derfor f.eks. fortsat Arbejdstilsynet, der gennemfører kontrol på arbejdsmiljøområdet. 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 eksisterende 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 (EL- FUL), 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.

1.3. Om vejledningen

Da SGAV ikke kontrollerer eller håndhæver de arbejdsgiverforpligtigelser, du som landbruger skal overholde, indeholder vejledningen om social konditionalitet ikke nærmere information om, hvordan du overholder arbejdsgiverforpligtigelserne. På vores hjemmeside kan du via links til andre hjemmesider læse mere om dette: <https://lbst.dk/bedrift/konditionalitet-social-konditionalitet-og-krydsoverensstemmelse/social-konditionalitet/undgaa-ulykker-og-sanktioner>.

De følgende afsnit i denne vejledning begrænser sig derfor som udgangspunkt til at beskrive, hvornår og hvordan social konditionalitet kan have betydning for din landbrugsstøtte, hvis du har overtrådt regler om arbejdsmiljø og arbejdsvilkår.

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 fra en eller flere af nedenstående ordninger. Det er også udbetalinger fra disse ordninger, der reduceres ved sanktion under social konditionalitet.

Grundbetaling og koblet indkomststøtte

- Grundbetaling
- Slagtepræmie
- Ko-præmie
- Stivelseskartofler

Bio-ordninger

- Økologisk arealstøtte
- Miljø- og klimavenligt græs
- Varieret planteproduktion
- Biodiversitet og bæredygtighed

Landdistriktsordninger

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

En opdateret liste over 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.

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 på SGAV's hjemmeside.

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 landbrugspolitik 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

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 overtrædelser, der kan medføre en bøde:

- 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/Lta/2023/501>. Se navnlig lovens §§ 3 og 5 samt § 16, stk. 4, om pligter med hensyn til ansættelsesbeviser og §§ 6, 8 og 11, ift. reglerne om prøvetid, forudsigelighed i arbejdet samt obligatorisk uddannelse. I nogle tilfælde vil det være regler i kollektive overenskomster om de nævnte emner, der er gældende. Se i den forbindelse lovens § 1, stk. 4 og 5, om forholdet mellem loven og regler i kollektive overenskomster. Overenskomsterne kan findes på de relevante overenskomstparters hjemmesider.

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

Regelhenvvisninger

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. En eksigibel afgørelse er bindende og kan gennemtvinges ved fogedrettens hjælp, hvis den ikke bliver efterlevet. Det betyder f.eks., at en bøde fra Arbejdstilsynet er en eksigibel afgørelse, når en modtager af landbrugsstøtte har accepteret bøden eller er blevet pålagt at betale bøden ved en dom.

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 for byret, landsret eller Højesteret.
- Vedtagne bødeforlæg fra Arbejdstilsynet, politiet eller anklagemyndigheden. At et bødeforlæg er vedtaget betyder, at modtageren 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 lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, 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.

Sager vedrørende ansatte, der er direkte beskæftiget med egentlige landbrugsaktiviteter, vil være omfattet af social konditionalitet. Dette kan være personer, der er beskæftiget med dyrehold og jordbrug. Desuden vil sager vedrørende ansatte, der er beskæftiget på et støtteberettiget areal uden landbrugsaktivitet, være omfattet.

Også sager vedrørende ansatte, hvis beskæftigelse kun er mere indirekte knyttet til egentlig landbrugsaktivitet eller drift af arealer, er omfattet. Dette kan eksempelvis være ansatte, der er beskæftiget med administrativt arbejde i tilknytning til tilskudsmodtagerens bedrift.

I det følgende kan du læse 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.

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. 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.

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 får en bøde for overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningens krav til arbejdstageres sikkerhed.

Eftersom maskinstationen ikke modtager 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. 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).

Eksempel 5 – Gartneriet

En bedrift dyrker agurker, broccoli og andre grøntsager. Dyrkningen foregår både på bedriftens udendørs arealer og i bedriftens tre større væksthuse. I væksthuse dyrkes grøntsagerne udelukkende i bakker placeret i hoftehøjde, og altså uden rodnet i jorden, som væksthuse ligger

på. Betingelserne for landbrugsstøtte er derfor ikke opfyldt for væksthushproduktionen. Bedriften modtager derimod grundbetaling til dens arealer med udendørs dyrkning af grøntsager. En gruppe medarbejdere er alene beskæftiget med produktionen i væksthuse. Medarbejdergruppen er ansat på uklare vilkår og tilkendes ved dom en godtgørelse fra bedriften pga. manglende overholdelse af kravene til skriftligt ansættelsesbevis.

Eftersom medarbejdergruppen er beskæftiget med dyrkning af grøntsager, som i henhold til EU-retten er landbrugsprodukter, er betingelsen om tilknytning til tilskudsmodtagers bedrift eller landbrugsaktivitet opfyldt. Dette gælder, uanset at produktionen i væksthuse isoleret set ikke opfylder betingelserne for at modtage landbrugsstøtte.

Regelhenvisninger

- 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
- Artikel 4, stk. 2, litra a, 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, jf. opstillingen af landbrugsprodukter i bilag I til Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde. Der henvises desuden til definitionen af landbrugsaktivitet i den danske CAP-plan.

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 forsætlig.

Det har alene betydning for sanktionens størrelse, om en overtrædelse er forsætlig. 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.

Regelhenvisninger

- 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 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 *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.

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.

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 arbejdsvilkårsdirektivets 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

Det er SGAV, der som betalingsorgan for EU-landbrugsstøtte i Danmark er ansvarlig for at gennemføre administrative sanktioner under social konditionalitet. Sanktionssystemet er etableret inden for rammerne af forordningsgrundlaget. De administrative sanktioner skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning.

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). Dette skal ske i overensstemmelse med de håndhævende myndigheders og organers vurdering heraf.

Til brug for SGAV's fastsættelse af sanktioner under social konditionalitet anvendes følgende vejledende kategorier i forhold til den enkelte overtrædelse:

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

Til forskel fra "almindelig" konditionalitet er kategorien "ubetydelig overtrædelse" ikke en del af sanktionssystemet for social konditionalitet. Dette skyldes, at kategorien "ubetydelig overtrædelse" i forhold til konditionalitet er hjemlet i forordningsgrundlaget (jf. artikel 85, stk. 3, i forordning (EU) 2021/2116). Denne bestemmelse finder imidlertid ikke anvendelse i forhold til social konditionalitet (jf. artikel 89, stk. 1, i samme forordning).

5.2 Beregning af sanktioner under social konditionalitet

SGAV fastsætter sanktioner i form af nedsættelse af eller udelukkelse fra at modtage tilskud (landbrugsstøtte).

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

5.2.1 Overblik over de vejledende nedsættelsesprocenter

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

	Mindre betydelig overtrædelse	Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)	Meget betydelig overtrædelse	Særlig grov overtrædelse
Uagtsom (utilsigtet) overtrædelse	1 %	3 %	5 %	10 %
Overtrædelse af samme krav, der gentager sig eller varer ved inden for tre kalenderår (første gentagelse)	5 %	10 %	12 %	15 %
Forsætlig (tilsigtet) overtrædelse	15 %	20 %	25 %	50 % op til 100 % (evt. udelukkelse)

Overblik over de vejledende nedsættelsesprocenter for forsætlige gentagne overtrædelser fremgår af afsnit 5.2.4.

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 overtrædelse) og øges til 5 pct. (meget betydelig overtrædelse) og op til 10 pct. (særlig grov overtrædelse). Sanktionen på 5 eller 10 pct. anvendes særligt i de situationer, hvor den uagtsomme førstegangsovertrædelse 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.

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

Overblik over de vejledende nedsættelsesprocenter for forsættlige gentagne overtrædelser fremgår af afsnit 5.2.4.

5.2.4 Forsættlige (tilsigtede) overtrædelser

Der er tale om en forsættlig (tilsigtet) 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. Forsættsbegrebet, 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.

Forsættlige førstegangsovertrædelser 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 forsættlige overtrædelser er udgangspunktet en nedsættelse på 50 pct. og op til 100 pct. af tilskuddet i det relevante kalenderår. Ved særligt grove forsættlige overtrædelser kan sanktionen også være udelukkelse fra at modtage tilskud.

Overblik over de vejledende nedsættelsesprocenter ved forsættlige gentagne overtrædelser

Gentagelser	Mindre betydelig overtrædelse	Betydelig overtrædelse	Meget betydelig overtrædelse	Særlig grov overtrædelse
1. forsættlige	15 %	20 %	25 %	50-100 % (evt. udelukkelse)
2. forsættlige	30 %	40 %	50 %	75 - 100 % (evt. udelukkelse)
3. forsættlige	60 %	80 %	100 % (evt. udelukkelse)	100 % (evt. udelukkelse)

Flere forsættlige (tilsigtede) overtrædelser i samme kalenderår

Ved flere forskellige forsættlige overtrædelser i det samme kalenderår lægges nedsættelsesprocenterne for de enkelte forsættlige 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. 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 tilpasnings-satsen 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.

Regelhenvisninger

- 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 (EL- FUL), og om ophævelse af forordning (EU) nr. 1305/2013 og (EU) nr. 1307/2013
- § 25 i den gældende 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 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.

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 i den gældende bekendtgørelse om konditionalitet og social konditionalitet

6.1 Arbejdsmiljøområdet

Når en overtrædelse vedrører arbejdsmiljøet, følger sanktionen under social konditionalitet som udgangspunkt bødefastsættelsen for overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen. Bødefastsættelsen "oversættes" således som udgangspunkt til en nedsættelse af landbrugsstøtten.

Overordnet kan dette beskrives således:

Type af overtrædelse i henhold til Arbejdstilsynets retningslinjer for bøder	Udgangspunkt for kategorisering af overtrædelsen med henblik på nedsættelse af landbrugsstøtte under social konditionalitet
<i>Formel overtrædelse:</i> Overtrædelse uden direkte sikkerheds- eller sundhedsfare, f.eks. manglende arbejdspladsvurdering.	Mindre betydelig overtrædelse
<i>Almindelig materiel overtrædelse med skærpende omstændigheder*.</i>	Betydelig overtrædelse
<i>Almindelig materiel overtrædelse med særligt skærpende omstændigheder** eller alvorlig ulykke til følge.</i> eller <i>Grov materiel overtrædelse med skærpende omstændigheder*.</i>	Meget betydelig overtrædelse
<i>Grov materiel overtrædelse med særligt skærpende omstændigheder** eller alvorlig ulykke til følge.</i>	Meget betydelig eller særlig grov overtrædelse
* Skærpende omstændigheder vil i praksis som oftest være: - At der er sket skade på liv eller helbred eller opstået fare for det, uden at overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge.	
** Særligt skærpende omstændigheder vil i praksis f.eks. være:	

- At unge under 18 år er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen.
- At flere personer er kommet til skade eller har været i fare for at komme til skade ved overtrædelsen.

Du kan læse nærmere om bødeudmåling på arbejdsmiljøområdet på Arbejdstilsynets hjemmeside via følgende link: <https://at.dk/tilsyn/arbejdstilsynets-reaktioner-ved-et-tilsyn/straf-for-at-overtraede-arbejdsmiljoelovgivning/>.

Det bemærkes, at det i henhold til arbejdsmiljøloven kan indgå i bødeudmålingen som skærpende omstændighed, at en overtrædelse er begået med forsæt. Det kan også indgå som en særligt skærpende omstændighed, at en arbejdsgiver tidligere er blevet straffet for en grov overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen. Disse forhold kan have en særlig betydning for, hvilket sanktionsniveau der skal anvendes under social konditionalitet. Af denne årsag er forsæt og gentagelse ikke anført blandt de skærpende eller særligt skærpende omstændigheder i skemaet ovenfor. Der henvises til afsnit 5 og overbliksskemaet med vejledende nedsættelsesprocenter med hensyn til de særlige sanktioner for forsætlige og gentagne overtrædelser under social konditionalitet.

Eksempel

I det tidligere anførte eksempel 1 ("Den stangende ko") er der først fastsat en såkaldt grundbøde ud fra, at der er tale om en almindelig materiel overtrædelse. Bøden er forhøjet som følge af medarbejderens tilskadekomst, som dog ikke har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge. Den heraf følgende bøde er desuden forhøjet med 50 pct., fordi landbrugsbedriften udgør en mellemstor virksomhed, der beskæftiger 13 ansatte på tidspunktet for overtrædelsen.

I forhold til fastlæggelse af sanktionen under social konditionalitet lægges der vægt på, at den anvendte grundbøde er grundbøden for almindelige materielle overtrædelser. Desuden lægges der vægt på, at bøden alene er forhøjet som følge af en skærpende omstændighed, og altså ikke er en særligt skærpende omstændighed. Der lægges ikke vægt på bødedifferentiering på baggrund af virksomhedens størrelse. Da overtrædelsen således i henhold til de relevante kriterier for bødeudmåling er at anse for en almindelig materiel overtrædelse med en skærpende omstændighed, "oversættes" bødeudmålingen i social konditionalitet til en "betydelig" overtrædelse. Da der endvidere i kontekst af social konditionalitet er tale om en uagtsom førstegangsovertrædelse, medfører overtrædelsen en støttenedsættelse på 3 pct.

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. 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 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
- 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 §§ 82-86 i arbejdsmiljøloven

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 undskyldelige 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 vedholdende passivitet over for gentagne opfordringer til at udstede et ansættelsesbevis (se dog det anførte om forsæt i afsnittet efter skemaet)	Betydelig overtrædelse (sanktionsmæssig hovedregel)
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 overtrædelser 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 pct.

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.

Henvisninger til regler 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 overtrædelsen 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 gennemsigtige 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 overenskomstregerne 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

7. Vi indsamler og behandler dine data

For at vi kan behandle din ansøgning om tilskud til landbrugsstøtte, behandler vi en række af dine data. Det er som hovedregel data, du selv har afgivet vedr. din ansøgning. I behandlingen af din ansøgning kan vi i forbindelse med social konditionalitet også indhente eller modtage data fra andre myndigheder og organer, eksempelvis Arbejdstilsynet.

Vores adgang til at behandle dine data følger af reglerne for social konditionalitet. Vi behandler kun data, der er nødvendige og relevante for fastsættelse af eventuel sanktion under social konditionalitet og for de tilskud, der eventuelt skal nedsættes.

Når vi behandler dine personoplysninger, har du en række rettigheder, blandt andet retten til at søge indsigt i, hvilke personoplysninger vi har registreret om dig. Du har også ret til at få rettet, slettet eller blokeret eventuelt urigtige eller vildledende oplysninger.

Læs mere på vores side med detaljerede oplysninger om vores behandling af dine data: <https://lbst.dk/om-os/databehandling-web-og-design/persondatabeskyttelse>.

Hjemmel til behandling af personoplysninger i forbindelse med social konditionalitet

Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø (SGAV) behandler personoplysninger i forbindelse med sager om social konditionalitet med hjemmel i

- artikel 6, stk. 1, litra c, i GDPR*, hvorefter databehandling kan ske, når det er for at overholde en retlig forpligtelse, som påhviler den dataansvarlige, og
- artikel 6, stk. 1, litra e, i GDPR, hvorefter databehandling kan ske, når det er nødvendigt af hensyn til en opgave, som henhører under offentlig myndigheds udøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

Behandlingen sker således med henblik på overholdelse af forordningsgrundlaget om social konditionalitet og den myndighedsudøvelse, der er knyttet hertil. Dette omfatter identifikation af sager om overtrædelser af arbejdsgiverforpligtelser hos relevante håndhævelsesmyndigheder og -organer samt indsamling af oplysninger for at sikre det fornødne oplysningsgrundlag for SGAV's afgørelser om sanktioner under social konditionalitet.

Hvor det i forbindelse med en sag under social konditionalitet er nødvendigt at behandle oplysninger om enkeltpersoners strafbare forhold, sker dette endvidere med hjemmel i § 8, stk. 1, i databeskyttelsesloven**, hvorefter der for den offentlige forvaltning ikke må behandles oplysninger om strafbare forhold, medmindre det er nødvendigt for varetagelsen af myndighedens opgaver. Hvis det måtte være nødvendigt for SGAV at videregive oplysninger om enkeltpersoners strafbare forhold, sker dette med hjemmel i § 8, stk. 2, nr. 3, i databeskyttelsesloven, hvorefter videregivelse kan ske, hvis videregivelsen er nødvendig for udførelsen af en myndigheds virksomhed eller påkrævet for en afgørelse, som myndigheden skal træffe. Videregivelse af de nævnte oplysninger forventes kun at ske undtagelsesvist, navnlig hvis det i forbindelse med en fastlagt overtrædelse af arbejdsmiljølovgivningen, som Arbejdstilsynet har underrettet SGAV om, er nødvendigt at indhente yderligere oplysninger fra en sag hos anklagemyndigheden om forholdet.

Eventuel behandling af oplysninger om personnumre sker med hjemmel i § 11, stk. 1, i databeskyttelsesloven, hvorefter offentlige myndigheder kan behandle oplysninger om personnummer med henblik på en entydig identifikation eller som journalnummer.

Eventuel behandling af følsomme personoplysninger – eksempelvis oplysninger om helbredsforhold i de underretninger fra andre myndigheder, som SGAV modtager – vil desuden ske med hjemmel i artikel 9, stk. 2, litra f, i GDPR, hvorefter et forbud mod behandling af følsomme personoplysninger ikke gælder, når databehandlingen er nødvendig for, at retskrav kan fastlægges, gøres gældende eller forsvares.

* Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse)

** Lov om supplerende bestemmelser til forordning om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger (databeskyttelsesloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 289 af 8. marts 2024

8. Klage over SGAV's afgørelse

Du har mulighed for at klage over SGAV's afgørelse om sanktioner under social konditionalitet. Du kan læse i afgørelsen, hvordan du klager. Klagefristen er 4 uger fra den dato, du har modtaget afgørelsen fra os. I første række behandles klagen af SGAV. Hvis SGAV fastholder sin oprindelige afgørelse, sender SGAV klagen videre til Miljø- og Fødevarerklagenævnet.

Bemærk, at SGAV's afgørelser under social konditionalitet alene omhandler de administrative sanktioner i form af nedsættelse af eller udelukkelse fra at modtage landbrugsstøtte. SGAV 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 overholde den betalingsfrist, du kan se af den specifikation, du modtager fra os. Dette gælder også selvom du ønsker at klage. 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 velkommen til at kontakte SGAV vedrørende din sag på tlf. 33 95 80 00 eller på mail@lbt.dk.



Styrelsen for Grøn Arealomlægning og Vandmiljø
Nyropsgade 30
1780 København V

www.sgav.dk