

ARBEJDSMINISTERIET
UDENRIGSMINISTERIET

Den 8. april 1992

**Besvarelse af spørgsmål nr. 1 af 20. marts 1992 fra Folketingets Markedsudvalg
(MKU L 240 – bilag 2)***Spørgsmål nr. 1:*

»Vil ministeren belyse forholdet mellem det danske arbejdsretlige system, herunder arbejdsrettens funktion, i relation til protokollen og aftalen vedr. arbejdsretlige regler inden for Den Europæiske Union?«

Svar:

1. Efter det danske arbejdsretlige system etableres rettigheder og pligter i et arbejds- eller ansættelsesforhold ved en aftale mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager. Aftalen udfyldes mere eller mindre ved individuelle delaftaler, ved kollektive aftaler eller overenskomster og ved arbejdsretlige lovregler med dertil hørende administrative regler eller beslutninger.
2. Protokollen og Aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som, i overensstemmelse med det danske memorandum, åbner mulighed for en bredere regulering af området på grundlag af nærhedsprincippet, ændrer ikke ved det danske arbejdsretlige system. Det fremgår bl.a. af Aftalens art. 2, stk. 4:
»En medlemsstat kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre direktiver, der er udstedt i henhold til stk. 2 og 3. I så tilfælde sikrer den sig, at arbejdsmarkedets parter senest på den dato, hvor et direktiv skal være gennemført i overensstemmelse med artikel 189, har indført de nødvendige bestemmelser ad aftalemæssig vej, idet den skal træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater, der er foreskrevet i det pågældende direktiv«.
Denne bestemmelse blev indsat på dansk anmodning, jf. det danske memorandum.

3. Ordningen skal ses i sammenhæng med det danske arbejdsretlige systems lange tradition for et samspil mellem lovgivning og kollektive aftaler og overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter.

Som konkrete eksempler på dette samspil i Danmark kan nævnes bestemmelser i ligelønsloven, ferieloven og arbejdsmiljøloven. Ligelønslovens § 1, stk. 3, lyder således:

»Loven finder ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst«.

Dette er nok den mest vidtgående model. Den er accepteret af EF som model for den konkrete gennemførelse af et direktivs forpligtelser.

Ferielovens § 3 lyder således (i uddrag):

»Direktøren for Arbejdstilsynet kan bestemme, at loven, bortset fra §§ 22, 23, 24 og 27, ikke gælder for lønmodtagere, der er ansat i staten eller kommuner eller inden for fag eller faglige områder, for så vidt der ved regulativ eller overenskomst er sikret dem ferie og feriegodtgørelse eller løn efter regler, der stiller dem lige så godt som denne lov«.

Her er det kun en del af loven, der »overlades til arbejdsmarkedets parter«, og der kræves en forudgående administrativ godkendelse.

Arbejdsmiljølovens § 56, stk. 1, lyder:

»Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår bestemmelserne om det ugentlige fridøgn kan fraviges ved aftale«.

Dette er et eksempel på en begrænset adgang til at fravige loven ved aftale (individuel eller kollektiv) i henhold til administrativt fastsatte regler. Regler af denne karakter er bl.a. på dansk initiativ optaget i direktivforslag om tilrettelæggelse af ar-