



Folketingets Europaudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Folketingets Europaudvalg har i brev af 6. februar 2015 stillet følgende spørgsmål nr. 51 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eva Kjer Hansen (V).

5. marts 2015

Sagsnr. 2015 - 1022

Spørgsmål nr. 51:

”Ministeren bedes redegøre for, hvordan ministeriet afgør, hvorvidt en ny EU-retsakt skal implementeres via lovgivning eller via bekendtgørelse”

Endeligt svar:

Om valg mellem lovgivning og bekendtgørelse generelt har Justitsministeriet oplyst følgende:

”Der findes ikke faste retningslinjer for, hvornår regler bør udstedes ved lov, og hvornår bemyndigelse bør gives til administrationen med henblik på udstedelse af regler ved bekendtgørelse. Der kan således heller ikke henvises til nærmere retningslinjer for, hvornår en ny EU-retsakt bør implementeres ved lov eller ved bekendtgørelse.

Det fremgår dog af Justitsministeriets Vejledning om Lovkvalitet (2005), pkt. 4.3.4., at det generelt om dette spørgsmål på den ene side kan fremhæves, at overordnede og principielle retningslinjer inden for et givet retsområde bør fastlægges af lovgivningsmagten og ikke af forvaltningen. På den anden side er der ofte væsentlige behov for at overlade dele af regelfastsættelsen til administrationen. Herved sikres det bl.a., at der hurtigt og smidigt kan foretages nødvendige løbende ændringer og justeringer i regelgrundlaget, og at Folketinget fritages for at behandle detaljspørgsmål uden principiel karakter, således at lovgivningsmagten har mulighed for at foretage en grundig realitetsbehandling af de centrale spørgsmål.

Bemyndigelse til administrationen til at fastsætte regler i bekendtgørelsesform gives ved lov. Det fremgår af lov kvalitetsvejledningen, pkt. 4.3.4., at i det omfang, der gives bemyndigelse til administrationen, bør selve bemyndigelsesbestemmelsen være formuleret så præcist som muligt, ligesom lovforslaget skal indeholde fyldestgørende bemærkninger herom.”

Jeg kan supplerende oplyse, at det på Beskæftigelsesministeriets område i nogle tilfælde vil være muligt at implementere et direktiv ved at bruge en allerede eksisterende bemyndigelsesbestemmelse. Hvorvidt en ny EU-retsakt skal implementeres via lovgivning eller via bekendtgørelse afgør ministeriet ved at vurdere bemyndi-

gelsesbestemmelserne i gældende lovgivning. Hvis de er passende og relevante for formålet med retsakt, og dermed giver mulighed for at gennemføre retsakt ved bekendtgørelse, vil det ske. Der tages allerede under forhandlinger af en retsakt stilling hertil, da det i de notater, der sendes til EEU under forhandlingerne af en retsakt, skal angives de forventede lovgivningsmæssige konsekvenser. Hvis der ikke er bemyndigelse til at gennemføre en retsakt ved bekendtgørelse, vil det ske ved lovgivning og - hvor relevant - ved kollektive overenskomster.

Retsakter inden for Beskæftigelsesministeriets ressort kan for størstedelens vedkommende rubriceres inden for 3 hovedgrupper: Indretning af produkter (teknisk harmonisering), arbejdsmiljøregler og arbejdsretlige regler.

Lov om indretning mv. af visse produkter mv. gennemfører en række EU-direktiver. Loven giver bemyndigelse til at fasttætte nærmere regler, hvis der sker tekniske ændringer af direktiverne inden for direktivernes anvendelsesområder. Sker der ændringer af direktiverne, der går ud over dette, vil det være nødvendigt at ændre loven.

Arbejdsmiljøloven er en rammelov, der indeholder en række bemyndigelsesbestemmelser. Herudover har den danske arbejdsmiljølov generelt et højt beskyttelsesniveau, hvilket betyder, at det sjældent vil være nødvendigt at ændre loven som følge af et arbejdsmiljødirektiv.

På det arbejdsretlige område drøftes implementeringen af en ny retsakt med arbejdsmarkedets parter i det såkaldte implementeringsudvalg. Der er ingen rammelove på det arbejdsretlige område, og det er således altid nødvendigt at implementere ved lovgivning, evt. ved overenskomst. Traktaten giver således mulighed for, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktiver. Da overenskomster ikke gælder hele det danske arbejdsmarked, vil det i sådanne tilfælde være nødvendigt med supplerende lovgivning. Udover den generelle mulighed for at implementere ved overenskomst kan et direktiv indeholde en bestemmelse om, at direktivets regler kan fraviges ved at en aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen