



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Helle Bonnesen (KF)  
Helle.bonnesen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet  
Holmens Kanal 20  
1060 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 720  
28. april 2023

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 5. april 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 1 (L 84), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Helle Bonnesen (KF).

**Spørgsmål nr. 1:**

”Vil ministeren redegøre for om lovforslagets § 1, stk. 5, vil få den konsekvens, at nogle fagforeninger vil kunne vælge at lave deres egen regulering af ansættelsesforholdene på lovens område, hvis de kan blive enige med deres arbejdsgivermodpart, men at andre fagforeninger vil være bundet til at følge lovens §§ 6-11 i deres overenskomster?”

**Svar:**

Lovforslagets § 1, stk. 5, indebærer, at §§ 6-11 ikke finder anvendelse i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, som dækker hele det danske område, og som sikrer den overordnede beskyttelse af de pågældende lønmodtagere. §§ 6-11 er de materielle rettigheder i lovforslaget.

Arbejdsvilkårsdirektivet indeholder i artikel 14 en mulighed for, at der ved kollektiv overenskomst fastsættes vilkår, som er forskellige fra direktivets materielle rettigheder, idet den overordnede beskyttelse af arbejdstagere respekteres, og denne mulighed foreslås udnyttet i lovforslaget, så de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters landsdækkende overenskomster vil kunne finde anvendelse i stedet for §§ 6-11.

Det er ikke nyt i en dansk sammenhæng, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter gennem deres landsdækkende overenskomster får en videre adgang til at fravige bestemmelser i et EU-direktiv ved implementeringen af direktivet i Danmark. Fx indeholder Vikarloven i § 3, stk. 5, en lignende adgang til at fravige ligebehandlingsprincippet. Det kan i den forbindelse nævnes, at der i forståelsesaftalen mellem DA og FH af 30. juni 2022 om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet er henvist netop til vikarloven. I forståelsesaftalen mellem DA og FH, der i vid udstrækning er gengivet i lovforslagets almindelige bemærkninger, er der desuden af FH og DA gjort nærmere rede for en række elementer i overenskomsterne, der kan indgå i vurderingen af, hvorvidt overenskomsterne respekterer den overordnede beskyttelse af lønmodtagerne.

Det skal endelig bemærkes, at alle overenskomstparter – såvel de mest repræsentative som øvrige arbejdsmarkedsparter – i medfør af lovforslagets § 1, stk. 4, har mulighed for at implementere både de formelle og de materielle rettigheder i direktivet ved kollektiv overenskomst, hvorved tvister vil skulle behandles fagretligt. Der er således tale om en sædvanlig dansk praksis i forhold til implementering af arbejdsretlige EU-direktiver, hvor der er adgang til overenskomstimplementering af direktiver, hvorved loven ikke finder anvendelse.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen