

Direktivimplementering

Den 15. marts 2012
Dok.nr.
akmr/av

Når et direktiv er vedtaget af EU's ministerråd, skal det indenfor en vis tidsfrist omsættes til national ret. Det kan ske enten via lovgivning eller via kollektive aftaler. Den danske implementering af EU-direktiver har hidtil været baseret på fire modeller:

1. En ren lovmodel
2. En blandet lovgivnings- og aftalemodel
3. En ren aftale model
4. En aftalemodel med efterfølgende lovgivning.

Den **rene lovmodel** indebærer, at implementeringsloven bliver for alle og således ikke kan fraviges ved kollektive aftaler. Modellen kendes bl.a. fra direktivet om virksomhedsoverdragelse, der er implementeret ved virksomhedsoverdragelsesloven, ligesom arbejdsmiljødirektivernes minimumsbestemmelser er indføjjet i arbejdsmiljølovgivningen.

Den **blandede lov- og aftalemodel** indebærer, at lovimplementerede direktiver kan tilsidesættes af kollektiv aftaleimplementering. Det gælder bl.a. for ligebehandlingsloven, ligelønsloven og ansættelsesbevisloven, blot disse som minimum overholder EU-direktivets niveau.

Den **rene aftalemodel** indebærer, at arbejdsmarkedets parter overlades at implementere direktivets bestemmelser. Modellen anvendtes i første omgang ved implementeringen af arbejdstidsdirektivet. Da EU imidlertid ikke fandt denne implementering dækkende, eftersom lønmodtagere uden kollektive aftaler – bl.a. mange privatansatte akademikere – dermed ikke omfattedes af direktivimplementeringen er der siden hen vedtaget supplerende lovgivning. Den rene aftalemodel vurderes således ikke af EU at give en fuldstændig direktivimplementering.

Aftalemodellen med efterfølgende lovgivning har derfor i vidt omfang afløst den rene aftalemodel. Den fastholder i udgangspunktet arbejdsmarkedets parter på at implementere via kollektive aftaler og garanterer samtidig, at alle lønmodtagere omfattes gennem supplerende følgelovgivning.

Generelt gælder, at lovgivning og aftaler skal leve op til direktivers minimumsbestemmelser. Der er imidlertid mulighed for nationalt at implementere bedre bestemmelser.

AC er i tæt dialog med medlemsorganisationerne tovholder for, at implementeringen af EU-direktiver også kommer til at omfatte alle akade-

miske lønmodtagere. Det sker i en række forskellige fora, bl.a. i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, i aftaleforhandlinger med de kommunale og statslige arbejdsgivere samt i tæt samarbejde med andre lønmodtagerorganisationer.