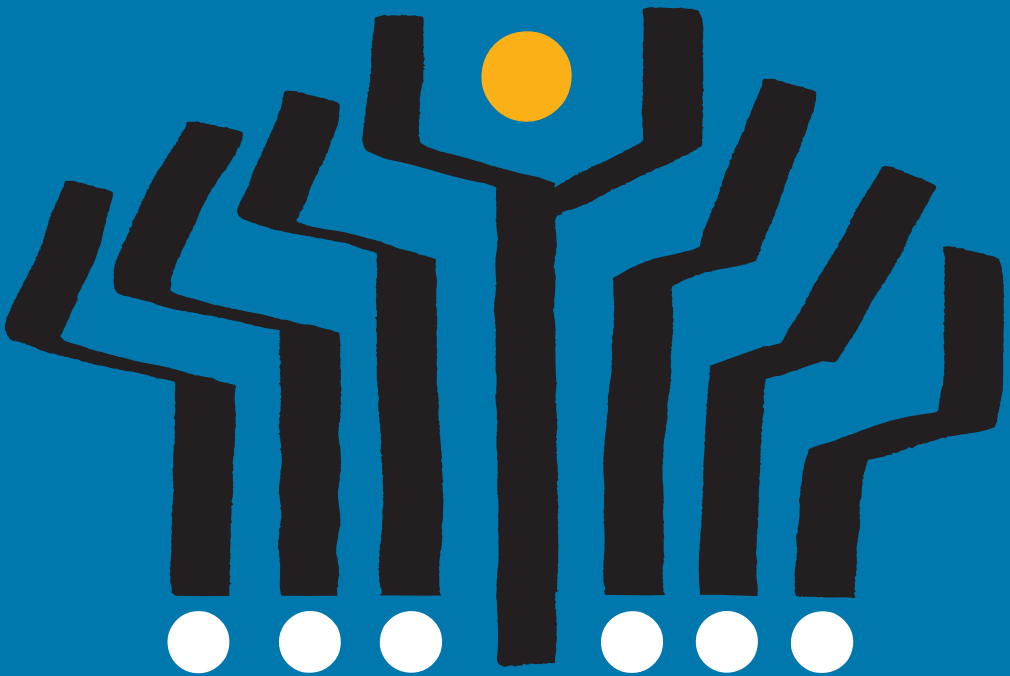


OLE HASSELBALCH

DEN DANSKE ARBEJDSRET

BIND III • KOLLEKTIVARBEJDSRETEN



JURIST- OG ØKONOMFORBUNDETS FORLAG

DEN DANSKE ARBEJDSRET

BIND III • KOLLEKTIVARBEJDSRETTE

Tilegnet Tore Sigeman

Denne å[* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

OLE HASSELBALCH

DEN DANSKE ARBEJDSRET

BIND III • KOLLEKTIVARBEJDSRETEN



JURIST- OG ØKONOMFORBUNDETS FORLAG
2009

Denne å[* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

DEN DANSKE ARBEJDSRET
BIND III • KOLLEKTIVARBEJDSRETTE

1. udgave, 1. oplag

© 2009 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Alle rettigheder forbeholdes.
Mekanisk, elektronisk, fotografisk eller anden gengivelse af
eller kopiering fra denne bog eller dele heraf
er ifølge gældende dansk lov om ophavsret ikke tilladt
uden forlagets skriftlige samtykke eller aftale med Copy-Dan.

Omslag: Bo Helsted
Tryk: Narayana Press, Gylling
Indbinding: J.P. Møller Bogbinderi, Haderslev

Printed in Denmark 2009
ISBN 978-87-574-1834-7
Bind I-III samlet
ISBN 978-87-574-2095-1

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Lyngbyvej 17
Postboks 2702
2100 København Ø

Telefon: 39 13 55 00
Telefax: 39 13 55 55
e-mail: forlag@djoef.dk
www.djoef-forlag.dk

Denne å[* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

Indholdsfortegnelse

BIND I. ARBEJDSRETTENS ALMINDELIGE DEL

Forkortelser	XXI
Forord	XXIII
Afsnit I. Introduktion	1
1. Den traditionelle opdeling af retsstoffet i juridiske discipliner	1
2. Arbejdsretten som juridisk disciplin	2
2.1. Den internationale litterære tradition	2
2.2. Den danske litterære tradition	7
3. Fremstillingen	14
3.1. En traditionel retsdogmatisk indfaldsvinkel?	14
3.2. Fremstillingens afgrænsning og systematik	17
3.3. Arbejdsforløbet bag fremstillingen	23
3.4. Afgørelsesmaterialet	26
Afsnit II. Historik	29
1. Alment	29
2. Fra kontrolsamfund til frihedsidealer	30
2.1. Internationale udviklingslinjer	30
2.2. Forholdene i Danmark	32
3. Den kollektive dimension	35
3.1. Internationale udviklingslinjer og generelle retsproblemer	35
3.2. Forholdene i Danmark	40
4. Statsintervention i de individuelle arbejdsvilkår	51
5. Integration af arbejdsgivers og lønmodtageres interesser	58
6. Internationalisering	62
7. Særligt om offentlige ansættelser	63
Afsnit III. Det lønnede arbejdsforhold	67
1. Lønmodtagerbegrebet	67
1.1. Det generelle problem	67
1.2. Afgrænsningens gennemførelse i relation til de enkelte regelsæt	79
1.3. Sammenfatning og konklusion	133
2. Arbejdsgiverbegrebet	135

Afsnit IV. De faglige organisationer	149
1. Organisationsfriheden	149
1.1. Den folkeretlige baggrund	150
1.2. Stillingen i henhold til dansk ret	157
1.2.1. Det samlede regelsæt	157
1.2.1.1. Den positive foreningsfrihed	157
1.2.1.2. Den negative foreningsfrihed	170
1.2.2. Særligt om foreningsfrihedsloven	172
2. Organisationsopbygningen	175
2.1. Lønmodtagersiden	176
2.2. Arbejdsgiversiden	179
2.3. Organiseringens omfang	180
3. Virkemidler og -grundlag	180
 Afsnit V. Arbejdsrettens principgrundlag	187
1. Arbejdsrettens placering i de juridiske discipliner	187
2. Ansættelsesforholdets principgrundlag – aftaleområdets grænser	188
2.1. Det kontraktretlige udgangspunkt	188
2.2. Tilpasninger ud fra stillingens art	189
2.2.1. Sømænd	190
2.2.2. Uddannelsesstillinger	190
2.2.3. Offentlige ansættelser. Tjenestemænd og tjenestemandslignende ansættelser	193
3. Den kollektive arbejdsrets principgrundlag	205
 Afsnit VI. Retskilderne	207
1. Fænomenet. Retskilder og adfærdsnormer	207
2. Reguleringsideologi	213
3. De enkelte retskilder	215
3.1. Lovgivningen	216
3.2. Arbejdsrettens folkeretlige baggrund	225
3.2.1. Folkeretten og dansk ret	225
3.2.2. Globalt orienterede ordninger	228
3.2.2.1. Menneskerettighederne	228
3.2.2.2. ILO	230
3.2.3. Den Europæiske Union	232
3.2.3.1. Oversigt	232
3.2.3.1.1. Indsatsområder	233
3.2.3.1.2. Institutioner, retskilder og reguleringsproces	237
3.2.3.2. Udviklingen af fællesskabets arbejdsret	250
3.2.3.3. Gældende regler inden for inden for social- og arbejdsmarkedsområdet	253
3.2.3.3.1. De overordnede målsætninger	253
3.2.3.3.2. Indsatsområder inden for social- og arbejdsmarkedspolitikken	254
3.2.3.3.3. Redskaber	255
3.2.3.3.4. Arbejdsmarkedsparternes direkte rolle	265
3.2.3.3.5. Samarbejdet mellem medlemslandene	266
3.2.3.3.6. Øvrige bestemmelser	267
3.2.3.4. Retsproblemer	267
3.3. Aftaler om arbejdsvilkårene. Den kollektive arbejdsoverenskomst	272
3.4. Afgørelsespraksis	277
3.5. Sædvanen	288
3.6. Retsvidenskabens betydning	292
3.7. Andre retskilder. »Forholdets natur« og ledelsesretten	295

Afsnit VII. Arbejdsretlige ufravigelighedsprincipper og systemsammenstød	297
1. Problemstillingen	297
1.1. Generelt	297
1.2. Almindeligt uopgivelige retspositioner	297
1.3. Ansættelseslovgivningens ufravigelighed	299
1.4. Overenskomsternes ufravigelighed	300
1.5. Prioriteringen mellem det kollektive og det individuelle system	300
2. Særligt om lovgivningens fravigelighed	301
2.1. Den principielle ufravigelighed	301
2.2. Modifikationer i ufravigeligheden	307
2.2.1. Hensynene bag ufravigeligheden	307
2.2.2. Fravigelser til gunst for lønmodtageren	314
2.2.3. Retsfortabelse gennem passivitet	321
2.3. Ufravigelighedens rækkevidde	327
2.4. Virkningen af den lovstridige aftale	331
3. Særligt om overenskomsternes fravigelighed	332
3.1. Den principielle ufravigelighed	333
3.2. Virkningen af den overenskomststridige aftale	345
 Afsnit VIII: Tvisteløsningssystemerne	 351
1. Retstvister og interesseløsninger	351
2. Udenretlig konfliktløsning	355
2.1. Det fagretlige forhandlingssystem	355
2.1.1. Alment om det fagretlige forhandlingssystem	355
2.1.2. Hjemmel	356
2.1.3. Organisationernes rådighed over sagens genstand	357
2.1.4. Forhandlingens indhold	361
2.1.5. Normens forhandlingsordning	363
2.1.6. Forhandlingsordningen ved overenskomstbrud	371
2.1.7. Alternative forhandlingsordninger	372
2.1.8. Forhandlingsresultatet	375
2.2. Præliminære konfliktløsningsordninger i øvrigt	380
2.2.1. Almindelige regler om forlig og forligsforhandling	380
2.2.2. Særlige afgørelsesinstanser	384
2.2.2.1. Den administrative klagevej	384
2.2.2.2. De særlige nævn	387
2.2.3. Folketingets Ombudsmand	398
3. Judiciel afgørelse	398
3.1. Alment	398
3.2. De judicielle afgørelsesorganer	404
3.2.1. Internationale domstole	404
3.2.2. De almindelige domstole	408
3.2.3. Privat voldgift	412
3.2.4. De fagretlige afgørelsesorganer	417
3.2.4.1. Rammen for den fagretlige proces	417
3.2.4.2. De faglige voldgiftsretter	421
3.2.4.3. Arbejdsretten	444
3.2.4.4. Andre fagretlige afgørelsesorganer	471
3.2.5. Tjenestemandsrätterne	473
3.3. Kompetencekonflikter mellem de judicielle afgørelsesorganer	477
3.3.1. Overordnede principper	477
3.3.2. Domstolenes kompetence i fagretlige sager	482
3.3.2.1. Alment	482
3.3.2.2. Tvister om individuelle aftaler	483
3.3.2.3. Tvister om anvendelsen af almindelige retsgrundsætninger	486
3.3.2.4. Tvister om lovanvendelse	488

Indholdsfortegnelse

3.3.2.5.	Tvister om anvendelsen af kollektive overenskomster	493
3.3.2.5.1.	Det principielle udgangspunkt	493
3.3.2.5.2.	Organiserede lønmodtageres stilling	495
3.3.2.5.3.	Udenforstående lønmodtageres stilling	506
3.3.2.6.	Særligt om tvister med dobbelt tilhørighed	509
3.3.2.7.	Det materielle grundlag for pådømmelsen ved domstolene	511
3.3.3.	Kompetencekonflikter mellem de fagretlige organer indbyrdes	516
Afsnit IX. Særlige internationale aspekter		524
1.	Begreberne	524
2.	Lovkonflikter på arbejdsrettens område	525
2.1.	Almindelige principper	526
2.2.	Konventioner	534
2.3.	Den danske internationale arbejdsret	537
2.3.1.	Principielle udgangspunkter	537
2.3.2.	Implementerede regelsæt	548
2.3.2.1.	EU-kontraktforordningen (Rom I)	549
2.3.2.2.	Udstationeringsdirektivet	559
3.	Retssammenligning i arbejdsretten	567

Stikordsregister

BIND II. ANSÆTTELSESRETEN

Forkortelser	XXIII
Afsnit X. Det retlige grundlag for det enkelte arbejdsforhold	579
1. Alment om retskilderne. Disses prioritering i ansættelsesretten	579
1.1. Identifikation af retskildeproblematikken i ansættelsesretten	579
1.2. Kollektivt eller individuelt aftalegrundlag?	579
1.3. Overenskomsten som retsgrundlag i h.t. særlig lovregel herom	583
1.4. Retskildernes hierarki	587
2. Fra de ufravigelige reglers område: Den offentlige rets regler som retskilde	588
3. Indgåelse af aftaler om ansættelsesvilkår	596
4. Fortolkning og udfyldning af indgåede ansættelsesaftaler	612
4.1. Fortolkningsprincipper	612
4.2. Udfyldning	613
4.2.1. Alment	613
4.2.2. Særligt om udfyldning gennem de almindeligt anvendte vilkår på området	620
4.2.2.1. Særligt om overenskomster som udfyldende retsgrundlag	620
4.2.2.1.1. Den overenskomstforpligtede arbejdsgiver	621
4.2.2.1.2. Overenskomsten som retsgrundlag i relation til udenforstående arbejdsgivere ..	631
4.2.2.2. Særligt om overført lovanvendelse	634
Afsnit XI. Lønmodtagergrupperne	641
1. Funktionærer	641
2. Elever	656
2.1. Generelt – historisk baggrund	656
2.2. Erhvervsuddannelseselever	658
2.3. Erhvervsgrunduddannelseselever	660
2.4. Andre lovregulerede elevforhold	663
3. Medhjælperne	663
4. Sømænd	666
5. Tjenestemænd	667
6. Andre lønmodtagere	671
7. Offentligt ansatte	671
Afsnit XII. Ansættelsen	673
1. Formidlingen af kontakten mellem parterne	673
1.1. Arbejdsformidling	673
1.2. Avertering og opslag	673
2. Særlige regler om etablering af ansættelse i det offentlige	677
3. Informationsudveksling vedrørende ansættelsen	679
4. Den frie antagelsesret	689
4.1. De kollektive overenskomster	690
4.2. Foreningsfrihedsloven	697
4.3. Ligebehandlingsloven	702
4.4. Anden diskriminering	704
5. Habilitetsproblemet	706
5.1. På lønmodtagerside	706
5.2. På arbejdsgiverside	708
6. Ansættelsesbetingelser	709
7. Arbejdsaftalens etablering og form	715
7.1. Ansættelsesforholdets etablering	715
7.2. Ansættelsesaftalens form	718

Indholdsfortegnelse

7.2.1.	Generelt	718
7.2.2.	Loven om ansættelsesbeviser	719
7.2.3.	Andre bestemmelser om skriftlighed	738
8.	Aftalekompetencen	741
9.	Tiltrædelsen	742

Afsnit XIII. Tværgående regler om lønmodtagerens stilling

1.	Det mest overordnede perspektiv: Ansættelsesforholdet som kontraktforhold	747
2.	Overordnede principper for retsstillingen mellem parterne i specielle henseender	748
2.1.	Ledelsesretten	748
2.2.	Organisationsfriheden	754
2.3.	Ligebehandling og diskriminering	754
2.3.1.	Ligebehandling uanset køn	754
2.3.1.1.	Baggrund	754
2.3.1.2.	Gennemførelse af reglerne ved kollektiv overenskomst	755
2.3.1.3.	Ligelønsloven	758
2.3.1.4.	Ligebehandlingsloven: Ligebehandling i øvrigt	758
2.3.1.5.	Generelle principper	759
2.3.1.6.	Sanktioner og klageveje	776
2.3.2.	Diskriminering p.g.a. race, tro, overbevisning, oprindelse, alder eller handicap	779
2.3.2.1.	Baggrund	779
2.3.2.2.	Gennemførelse af reglerne ved kollektiv overenskomst	781
2.3.2.3.	Diskriminationsloven	782
2.3.2.4.	Generelle principper	791
2.3.2.5.	Sanktioner og klageveje	799
2.3.3.	Ligebehandling af deltidsbeskæftigede	801
2.3.3.1.	Baggrund	801
2.3.3.2.	Gennemførelse af reglerne ved kollektiv overenskomst	802
2.3.3.3.	Deltidsloven	804
2.3.3.4.	Generelle principper	804
2.3.3.5.	Sanktioner og klageveje	807
2.3.4.	Ligebehandling af tidsbegrænset ansatte	809
2.3.4.1.	Baggrund	809
2.3.4.2.	Gennemførelse af reglerne ved kollektiv overenskomst	810
2.3.4.3.	Loven om tidsbegrænset ansættelse	810
2.3.4.4.	Generelle principper	811
2.3.4.5.	Sanktioner og klageveje	813
2.4.	Anciennitetsprincippet	815
2.5.	Integritetsværnet	824
2.5.1.	Problemstillingen og almindelige principper	824
2.5.2.	Generelle regelsæt om integritetsbeskyttelse	827
2.5.2.1.	Personoplysningsloven	827
2.5.2.2.	Helbredsoplysningsloven	834
2.5.2.3.	Forvaltningslovgivningen	841
2.5.3.	Særligt om lønmodtageres ytringsfrihed	842
2.6.	Lønmodtagerens loyalitetspligt	845

Afsnit XIV. Ansættelsesforholdets tidsvilkår

1.	Alment	847
2.	Det normale ophør	847
2.1.	De normale tidsvilkår, generelt	847
2.2.	Tids- og opgavebegrænsede ansættelser	849
2.2.1.	Generelt	849
2.2.2.	Aftaler for lang eller ubegrænset tid	852

2.2.3.	Loven om tidsbegrænset ansættelse	853
2.3.	Generelle regler om opsigelse	861
2.4.	De normale tidsvilkår i enkelte kontrakter	873
2.4.1.	Funktionærer	873
2.4.2.	Elever	888
2.4.2.1.	Erhvervsuddannelseselever	888
2.4.2.2.	Erhvervsgrunduddannelseselever	890
2.4.3.	Medhjælpere	891
2.4.4.	Tjenestemænd	892
2.4.5.	De kollektive overenskomster	895
2.4.6.	Udfyldende regler om ansættelsesforholdets tidsvilkår	901
2.5.	Begrænsninger i opsigelsesadgangen: Opsigelsesgrundens betydning	909
2.5.1.	Alment	909
2.5.2.	Materielle afskedigelsesbegrænsninger ifølge den offentlige rets regler	912
2.5.3.	Usaglige afskedigelser	919
2.5.3.1.	Alment om kravene til afskedigelsens grund	919
2.5.3.2.	Fælles principper i reglerne om værn mod usaglig afskedigelse	924
2.5.3.3.	Funktionærlovens regel om usaglig afskedigelse	948
2.5.3.4.	Overenskomstmæssige regler om usaglig afskedigelse	963
2.5.4.	Afskedigelse på grund af organisationsforhold m.v.	983
2.5.4.1.	Almindelige principper	983
2.5.4.2.	Foreningsfrihedsloven	984
2.5.4.3.	Organisationsfjendtlige afskedigelser på overenskomstdækkede områder	989
2.5.4.4.	Afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanter	991
2.5.4.4.1.	Reglernes baggrund, område og struktur	991
2.5.4.4.2.	Tillidsmandsbeskyttelsens tidsmæssige udstrækning.	996
2.5.4.4.3.	De materielle beskyttelsesregler	997
2.5.4.4.4.	Sanktioner	1020
2.5.5.	Ligebehandling ved afskedigelse	1028
2.5.5.1.	Køn som afskedigelseskriterium	1028
2.5.5.2.	Race, tro, overbevisning, oprindelse, alder eller handicap som afskedigelses- kriterium	1045
2.5.5.3.	Deltid som afskedigelseskriterium	1046
2.5.5.4.	Tidsbegrænset ansættelse som afskedigelseskriterium	1049
2.5.6.	Virksomhedsoverdragelse som afskedigelseskriterium	1050
2.5.7.	Værnepligtsorlov som afskedigelseskriterium	1051
2.5.8.	Pasningsorlov m.v. som afskedigelseskriterium	1052
2.5.9.	Kommunalbestyrelseshverv som afskedigelseskriterium	1054
2.5.10.	Krav efter arbejdstidsloven som afskedigelseskriterium	1054
2.5.11.	Udnyttelse af vægringsretten efter arbejdsmiljøloven som afskedigelseskrite- rium	1055
2.5.12.	Særlige afskedigelsesbegrænsninger ifølge de kollektive overenskomster	1055
2.6.	Fremgangsmåden ved afskedigelse – herunder opsigelsesbeskyttelsen i øvrigt ..	1058
2.6.1.	Fremgangsmåden ved afskedigelse ifølge den offentlige rets regler	1058
2.6.2.	Loven om kollektive afskedigelser	1068
2.6.2.1.	Afskedigelser af større omfang	1069
2.6.2.2.	Fratrædelser, der ikke eller kun delvis omfattes af lovens regler	1075
2.6.2.3.	Forhandlingsproceduren og varslingspligten	1085
2.6.2.4.	Overtrædelse af lovens forskrifter	1091
2.6.2.5.	Diskretionspligten	1096
2.6.3.	Kollektive informations-, hørings- og/eller forhandlingsrettigheder ved afske- digelse	1097
2.6.4.	Fremgangsmåden ved afskedigelse af lønmodtagerrepræsen-tanter	1100
2.6.5.	Erstatning for unødigt skadeforvoldelse ved afskedigelse	1105
2.7.	Fratrædelsesrettigheder i øvrigt	1107
2.7.1.	Arbejdsgiverens oplysningspligt omkring afskedigelsen	1107

Indholdsfortegnelse

2.7.2.	Arbejdssøgning	1109
2.7.3.	Ledighedsgodtgørelse	1110
2.7.4.	Fratrædelsesgodtgørelse	1115
2.7.5.	Fortrinsret til genansættelse	1122
2.7.6.	Bevarelse af tjenestebolig	1122
2.7.7.	Tjenestemandsområdet: Rådighedsløn og tjenestemandspension	1123
2.7.8.	Diskretionskravet	1125
3.	Ophørsregler i specielle situationer	1125
3.1.	Generelt	1125
3.2.	Urigtige og bristende forudsætninger i almindelighed	1126
3.3.	Nærmere om arbejdshindringer på virksomhedens side (»force majeure« m.v.)	1134
3.3.1.	Almindelige principper	1134
3.3.2.	Udtrykkelige bestemmelser i lov, overenskomst eller aftale	1139
3.3.3.	Konklusioner	1146
3.4.	Arbejdsgiverens død	1148
3.5.	Lønmodtagerens invaliditet og død	1148
3.6.	Særlige ophørsregler på elevområdet	1151
3.7.	Lovlige arbejdsconflikter	1154
3.7.1.	lagttagelse af individualkontraktens tidsvilkår	1156
3.7.2.	Arbejdsstandsningens individualretlige virkning i øvrigt	1160
Afsnit XV. Arbejdshindringer		1167
1.	Permanente arbejdshindringer	1168
2.	Midlertidige arbejdshindringer	1172
2.1.	Midlertidige hindringer på arbejdsgiverside	1172
2.2.	Midlertidige hindringer på lønmodtagerside	1186
2.2.1.	Fraværets lovlighed	1188
2.2.1.1.	Det principielt lovlige fravær	1188
2.2.1.2.	Forbehold ud fra misligholdelsesreglerne	1194
2.2.2.	Betalingskravet	1200
2.2.2.1.	Betalingskravets principielle grundlag	1201
2.2.2.2.	Retten til forholdsmæssigt afslag (inddragelse af en ellers hjemlet betaling)	1204
Afsnit XVI. Ansættelseskontraktretlige regler om ændringer i arbejdsforholdet		1209
1.	Gennemførelse af vilkårsændringer	1210
1.1.	Lov- og overenskomstmæssige regler	1210
1.2.	Almindelige regler	1218
1.2.1.	Det tilladeliges grænser – forudsætningerne for ansættelsen	1218
1.2.2.	Vilkårsændringer ud over kontraktens forudsætninger	1226
1.2.3.	Ændring af lønmodtagerrepræsentanters stilling	1233
1.3.	Ændring af tjenestemandstillinger	1239
2.	Suspension	1247
2.1.	Suspensionen som misligholdelse	1247
2.2.	Lønmodtagerpligter i suspensionsperioden	1251
2.3.	Suspensionens gennemførelse i praksis. Formodningsregler	1254
3.	Identitetsændringer	1256
3.1.	Generelle partsskifteproblemer	1256
3.1.1.	Ændring i lønmodtagerens identitet	1256
3.1.2.	Ændring i arbejdsgiverens identitet	1257
3.2.	Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse	1264
3.2.1.	De af loven omfattede dispositioner	1265
3.2.2.	Lovens virkning	1281
3.2.2.1.	Overførelse af rettigheder og pligter i ansættelsesforholdet	1281

3.2.2.2.	Andre følger af overdragelsesloven: Informations- og forhandlingspligt; lønmodtagerrepræsentanternes stilling	1298
3.3.	Andre lovregler om arbejdsgiverskifte	1301
4.	Konkurs m.v.	1302
4.1.	Gældsordninger generelt	1302
4.2.	Konkursordningen	1304
4.2.1.	Kontraktens fortsættelse – ansvaret for afbrydelse	1304
4.2.2.	Konkursordenen	1311
4.3.	Lønmodtagernes Garantifond	1320
Afsnit XVII. Sanktioner ved uregelret opfyldelse		1325
1.	Reaktioner mod retskrænkelser	1325
1.1.	Alment	1325
1.2.	Særligt om fordringshavermora	1327
2.	De enkelte sanktioner	1330
2.1.	Hævebeføjelsen	1330
2.1.1.	Alment	1330
2.1.3.	Retsordenens almindelige regler om hævebeføjelsen	1343
2.1.3.1.	Arbejdsgiverens frigørelsesadgang	1344
2.1.3.1.1.	Almindelige ansættelsesforhold	1344
2.1.3.1.2.	Særligt om bortvisning af lønmodtagerrepræsentanter	1355
2.1.3.2.	Lønmodtagerens frigørelsesadgang	1358
2.2.	Retten til at kræve erstatning	1361
2.2.1.	Almindelige erstatningsregler	1363
2.2.1.1.	Lønmodtagerens almindelige erstatningsansvar	1363
2.2.1.2.	Arbejdsgiverens almindelige erstatningsansvar	1375
2.2.1.2.1.	Arbejdsskader og erhvervsygdomme	1375
2.2.1.2.2.	Almindelig skadeforvoldelse ved uregelret forvaltning af ansættelsesforholdet	1393
2.2.1.2.3.	Uddannelsesmangler på elevområdet	1394
2.2.1.2.4.	Skadevoldende omtale	1394
2.2.1.2.5.	Skadevoldende rådgivning	1395
2.2.1.2.6.	Tortgodtgørelse	1395
2.2.1.2.7.	Forældelse	1396
2.2.2.	Erstatning for tilsidesættelse af kontraktens tidsvilkår	1397
2.2.2.1.	Alment	1397
2.2.2.2.	Udtrykkelige regler om erstatningsudmålingen	1406
2.2.2.3.	Udfyldende regler om erstatningsudmålingen	1413
2.3.	Standsningsretten	1429
2.4.	Forholdsmæssigt afslag	1430
2.5.	Naturalopfyldelse	1433
2.6.	Ugyldighed som værn mod retskrænkelser	1434
2.7.	Advarsel	1439
3.	Disciplinærfølgning af tjenestemænd	1440
3.1.	Disciplinærfølgning eller almindelig ledelsesbeslutning?	1441
3.2.	Midlertidige disciplinærforanstaltninger	1443
3.3.	Endelige disciplinærforanstaltninger	1443
Afsnit XVIII. Lønmodtagerens pligter		1451
1.	Alment	1451
2.	Arbejdspræstationen	1454
2.1.	Arbejdspligten – arbejdsvægring og arbejdstidsforsømmelser	1455
2.2.	Arbejdets art og omfang	1470
2.3.	Arbejdstempoet	1479
2.4.	Arbejdets kvalitet	1480

Indholdsfortegnelse

2.5.	Arbejdsstedet	1487
2.6.	Retten til arbejdsresultatet	1489
2.6.1.	Almindelige regler	1489
2.6.2.	Lønmodtageres opfindelser	1489
2.6.3.	Lønmodtageres ophavsret	1493
3.	Instruktion, kontrol og reglementariske bestemmelser	1495
4.	Arbejdstiden	1512
4.1.	Lovgivningens arbejdstidsregler	1513
4.1.1.	Hviletid og fridøgn m.v.	1513
4.1.2.	Lovregler om unges arbejdstid	1519
4.1.3.	Medhjælpere	1520
4.1.4.	Tjenestemænds arbejdstid	1521
4.1.5.	Deltidsloven	1521
4.2.	Overenskomstmæssige arbejdstidsregler	1525
4.2.1.	Normalarbejdstiden	1526
4.2.2.	Arbejdstidens tilrettelæggelse	1529
4.2.3.	Deltid og nedsat tid	1536
4.2.4.	Overarbejde	1539
4.2.5.	Forskudt tid	1546
4.2.6.	Skiftehold	1548
4.3.	Individualaftalemæssige arbejdstidsregler	1549
5.	Vandelskravet	1552
5.1.	Respektpligten over for foresatte og kolleger	1552
5.2.	Hæderlighedskravet og decorumkravet	1555
6.	Oplysnings- og rapportpligten	1567
7.	Omsorgspligten	1569
8.	Pligten til at fremme sikkerheden på arbejdspladsen	1572
9.	Den private arbejdsgivers markedsbeskyttelse	1572
9.1.	Almindelige regler	1573
9.1.1.	Det løbende ansættelsesforhold	1573
9.1.2.	Loyalitetspligtens eftervirkninger	1586
9.2.	Aftalemæssige ordninger	1591
9.2.1.	Aktivitetsbegrænsningsklausulerne, deres vedtagelse og virkning	1591
9.2.2.	Indskrænkninger i aftalefriheden, herunder lempelsesregler	1598
9.2.2.1.	Reglerne og deres baggrund	1598
9.2.2.2.	Begrænsning af klausuler vedrørende det løbende ansættelsesforhold	1600
9.2.2.3.	Begrænsning af klausuler vedrørende ansættelsesforholdets ophør	1601
9.2.2.3.1.	Definitioner	1601
9.2.2.3.2.	Lempelse efter aftalelovens § 38, stk. 1	1604
9.2.2.3.3.	Tilsidesættelse efter aftalelovens § 38, stk. 2	1609
9.2.2.3.4.	Gyldighedsreglen i funktionærlovens § 18 (konkurrenceklausuler)	1613
9.2.2.3.5.	Gyldighedsreglen i funktionærlovens § 18 a (kunde-klausuler)	1620
9.2.2.3.6.	Gyldighedsreglen i jobklausulloven	1624
9.2.2.3.7.	Gyldighedsreglen i Danske Lovs 5-1-2 og lempelse efter aftalelovens § 36	1630
10.	Særlige regler om offentlige ansættelsesforhold	1633
Afsnit XIX. Lønmodtagerens rettigheder		1639
1.	Vederlaget	1639
1.1.	Fastsættelsen af vederlaget	1639
1.1.1.	Lovgivning	1640
1.1.2.	Aftale, overenskomst og udfyldende regler	1660
1.2.	Vederlagssystemer	1664
1.2.1.	Lønformerne	1664
1.2.1.1.	Tidløn og præstationsløn	1664
1.2.1.2.	Tillæg	1666
1.2.1.3.	Bidrag til sociale ordninger	1667

XIV

Denne å[* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervsmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

1.2.1.4.	Naturalieydelse og frynsegoder	1669
1.2.1.5.	Fritvalgsordninger og fleksible lønpakker	1673
1.2.1.6.	Lønregulering	1673
1.2.1.7.	Betalingen i atypiske rådighedssituationer	1673
1.2.2.	Overenskomsternes lønsystemer	1674
1.2.2.1.	Generelt	1674
1.2.2.2.	Minimalløn	1675
1.2.2.3.	Mindsteløn	1682
1.2.2.4.	Rammeløn	1685
1.2.2.5.	Normalløn	1686
1.2.2.6.	Akkordløn	1687
1.2.2.7.	De offentlige lønsystemer: Lokalløn m.v.	1695
1.2.2.8.	Generelle problemer omkring de lokale lønforhandlings- ordninger	1700
1.2.3.	Driftsresultatafhængige lønordninger	1705
1.2.3.1.	Individuel tantieme o.l.	1706
1.2.3.2.	Kollektive overskudsdelingsordninger	1711
1.2.3.3.	Aktieløn	1712
1.2.4.	Provisionsløn	1718
1.3.	Vilkårlige løntillæg	1736
1.4.	Vederlagets beregning i særlige tilfælde	1741
1.4.1.	Rette lønstørrelse	1741
1.4.2.	Naturalieydelsers værdi	1747
1.5.	Lønudbetalingen	1748
1.6.	Transport af løn	1750
1.7.	Fyldestgørelse i løn	1751
1.7.1.	Lønindeholdelse og udlæg i løn	1751
1.7.2.	Modregning i vederlaget	1753
1.7.3.	Løntilbageholdelse indtil videre	1758
1.8.	Misligholdelse af vederlagsforpligtelsen	1759
1.9.	Tilbagesøgning af for meget erlagt løn	1769
1.10.	Forældelse samt fortabelse ved passivitet	1774
2.	Særlige mellemregninger	1776
2.1.	Depositum og indskud	1776
2.2.	Godtgørelse for udgifter	1777
3.	Ferie	1779
3.1.	Ferieloven	1779
3.1.1.	Lovens baggrund, område og fravigelighed	1779
3.1.2.	Feriefrihed	1781
3.1.2.1.	Ferie i henhold til optjening	1782
3.1.2.1.1.	Feriefrihedens omfang	1782
3.1.2.1.2.	Ferens placering	1786
3.1.2.2.	Ferie uden optjening (suppleringsferie)	1805
3.1.3.	Feriebetalingen	1806
3.1.3.1.	Ferie med feriegodtgørelse	1807
3.1.3.2.	Ferie med løn	1814
3.1.3.3.	Beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg	1821
3.1.3.4.	Betaling under samlede ferielukninger	1826
3.1.3.5.	Ikke-udnyttet feriebetaling	1828
3.1.4.	Gennemtvungelse af loven	1836
3.2.	Ferieoverenskomster	1840
3.3.	Medhjælpere	1853
3.4.	Tjenestemænd	1855
4.	Søgnestillingsdage m.v.	1855
5.	Rettigheder ved sygdom	1859
5.1.	Generelle principper	1859

Indholdsfortegnelse

5.2.	Sygedagpengeloven	1878
5.2.1.	Lovens baggrund og hovedprincipper	1878
5.2.2.	Arbejdsgiverperioden	1882
5.2.3.	Friholdelse for risikoen i arbejdsgiverperioden	1883
5.2.4.	Betingelser for arbejdsgiverforpligtelsen	1885
5.2.5.	Dagpengenes beregning og udbetaling	1901
5.2.6.	Arbejdsgiverens refusions- og regreskrav	1902
5.3.	Funktionærloven	1904
5.4.	Medhjælperloven	1910
5.5.	Elever	1913
5.6.	Tjenestemænd	1914
5.7.	Kollektive overenskomster	1914
6.	Rettigheder ved svangerskab og fødsel m.v.	1920
6.1.	Oversigt	1920
6.2.	Barselloven	1922
6.2.1.	Lovens system	1922
6.2.2.	Frihedens udstrækning og placering	1923
6.2.3.	Betingelser for fraværets lovlighed. Tilbagekomsten til arbejde	1927
6.2.4.	Retten til dagpenge	1932
6.3.	Ligebehandlingsreglerne	1933
6.4.	Funktionærloven	1937
6.5.	Medhjælperloven	1942
6.6.	Elever	1943
6.7.	Tjenestemænd	1943
6.8.	Overenskomster om rettigheder ved barsel	1943
7.	Rettigheder ved værnepligt m.v.	1945
7.1.	Loven om værnepligtsorlov og FN-tjeneste	1945
7.1.1.	Lovens område	1945
7.1.2.	Almindelig værnepligt	1947
7.1.3.	FN-tjeneste m.v.	1949
7.2.	Funktionærloven	1950
7.3.	Medhjælperloven	1952
7.4.	Elever	1952
7.5.	Tjenestemænd	1952
8.	Orlovsordninger i øvrigt	1953
8.1.	Pasningsorlov	1953
8.1.1.	Børnepasningsorlovsloven	1953
8.1.2.	Nærtståendeorlov	1956
8.2.	Overenskomster om orlov	1959
8.3.	TjenestemandSORLOV	1959
9.	Andre fraværssituationer	1959
10.	Personbeskyttelsen	1978
10.1.	Den fysiske personbeskyttelse: Arbejdssikkerheden	1978
10.1.1.	Lønmodtagerens beføjelser	1978
10.1.2.	Typesituationer	1981
10.2.	Den ideelle personbeskyttelse	1990
10.2.1.	Arbejdsgivers almindelige respektpligt	1990
10.2.2.	Særlig lovgivning	1994
11.	Retten til fritiden	1999
12.	Retskrav på uddannelse	2002

Stikordsregister

BIND III. KOLLEKTIVARBEJDSRETEN

Forkortelser	XXIII
Afsnit XX. Det retlige grundlag for det kollektive overenskomstsistem	2005
1. Alment	2005
2. Kollektivarbejdsrettens kilder	2006
2.1. Almindelige regler om organisationsmæssigt virke og om hand- lefrihedens grænser	2006
2.2. De kollektive overenskomster	2007
2.2.1. Alment	2007
2.2.2. De almindelige fagoverenskomster	2008
2.2.3. Hovedaftaler	2010
2.2.4. Lokalaftaler	2011
2.2.5. Samarbejdsaftaler	2027
2.2.6. Paradigmaaftaler. Særligt om Normen	2029
2.2.7. Forvaltningsoverenskomster	2031
2.2.8. Sideordnede overenskomster	2031
2.2.9. Tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster	2033
2.3. Kollektive aftaler og forlig med henblik på konkrete sager	2037
2.4. Arbejdsretsloven, forligsmandsloven m.v.	2039
2.5. Den offentlige rets regler som retskilde	2041
3. Prioriteringen af retskilderne	2042
3.1. Den kollektivarbejdsretlige lovgivnings ufravigelighed	2042
3.2. Overenskomsternes indbyrdes prioritering	2043
4. Idégrundlaget for gældende kollektive arbejdsret	2054
5. Overenskomstsistemets udbredelse – DA/LO-ordningens udbredelse. Ud- fyldende regler om de kollektive relationer	2056
Afsnit XXI. Almindelige regler om kollektive aktioner	2065
1. Alment	2065
2. Aktionsrettens materielle grænser	2067
2.1. Aktionsformer	2067
2.2. Aktionsrettens retlige grænser	2070
2.3. Typer af retsbrud	2080
2.3.1. Kontraktkrænkelser	2080
2.3.2. Overtrædelse af lovgivningen	2080
2.3.3. Retsstridighed efter almindelige retsregler	2087
2.3.4. Den offentlige rets grundsætninger	2105
2.3.5. Menneskerettighederne og EU-retten	2105
2.4. Særligt om aktionsformålets betydning for retsstridigheden	2106
2.5. Særligt om proportionalitetsafvejningens betydning for retsstri- digheden	2124
3. Procedureregler	2133

4.	Særlige forhold	2136
4.1.	Aktionsretten på tjenestemandssområdet	2136
4.2.	Aktionsretten i uddannelseskontrakter m.v.	2138
5.	Bistandssystemer ved lovlige arbejdskonflikter	2139

Afsnit XXII. Den kollektive overenskomst som retligt fænomen, indgåelsen, tolkningen og gyldighedsområdet	2143
1. Overenskomsten som fænomen og dens tilvejebringelse	2143
1.1. Hvad er en kollektiv arbejdsoverenskomst?	2143
1.2. Overenskomstindgåelsen	2148
1.3. Placeringen af ret og pligt efter overenskomsten	2161
2. Kontraheringskompetencen	2163
3. Generelt om overenskomstindholdet	2172
3.1. Typer af overenskomstbestemmelser	2172
3.2. Overenskomstens fortolkning, komplettering, supplerung og ændring	2178
3.2.1. Almindelige principper	2178
3.2.2. Fastlæggelsen af det konkrete aftalte	2183
3.2.3. Komplettering	2198
3.2.4. Supplerung	2216
3.2.5. Ændring	2216
4. Gyldighedsområdet	2230
4.1. Det faglige gyldighedsområde (hvilke typer af arbejde er omfattet af overenskomsten)	2231
4.2. Det personlige gyldighedsområde (hvem gælder overenskomsten for)	2241
4.2.1. Lønmodtageres stilling i almindelighed	2241
4.2.2. Arbejdsledere	2248
4.2.3. Medejerskab. Arbejdsgiverens nærtstående	2268
4.2.4. Indmeldelse i den overenskomstforpligtede organisation	2268
4.2.5. Udmeldelse af den overenskomstforpligtede organisation	2279
4.2.6. Virksomhedsoverdragelse	2287
4.2.7. Overdragelse af arbejdet	2292
4.2.8. Overenskomstens gyldighedsområde i relation til samvirker	2302
4.3. Det territoriale gyldighedsområde	2307

Afsnit XXIII. Fredspligten	2311
1. Fredspligtens tankegrundlag og hjemmel	2311
2. Fredspligtens virkninger	2317
2.1. Kollektive aktioner	2317
2.1.1. Dispositionens form	2318
2.1.2. Dispositionens formål	2329
2.1.3. Organisationernes pligt til at imødegå medlemmernes ulovlige aktioner	2333
2.2. Undergravelse af retsordningen	2344

2.2.1.	Tilsidesættelse af overenskomsten og det fagretlige system	2345
2.2.2.	Organisationernes pligt til at modvirke medlemmernes tilsidesættelse af overenskomsten og tvisteløsningsordningen	2365
3.	Undtagelser fra fredspligten	2367
3.1.	Individualbeføjelser på tværs af fredspligten	2368
3.1.1.	Lønmodtagerrettigheder på tværs af fredspligten	2368
3.1.1.1.	Fratræden under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår	2369
3.1.1.2.	Misligholdelsesbeføjelsernes anvendelse	2373
3.1.1.3.	Andre lønmodtagerbeslutninger på tværs af fredspligten	2386
3.1.2.	Arbejdsgiverrettigheder på tværs af fredspligten	2387
3.1.2.1.	Opsigelse og ændring under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår	2388
3.1.2.2.	Misligholdelsesbeføjelsernes anvendelse	2399
3.1.2.3.	Andre ledelsesbeslutninger på tværs af fredspligten	2415
3.2.	Kollektivarbejdsretlige undtagelser fra fredspligten	2423
3.2.1.	Beskyttelse af solidariteten. Strejkearbejde	2423
3.2.2.	Sympatikonflikt	2433
3.2.3.	Andre tilfælde	2450
Afsnit XXIV. Ledelsesret og lønmodtagerindflydelse		2469
1.	Ledelsesrettens tankegrundlag og hjemmel	2469
2.	Ledelsesbeføjelserne	2472
3.	Ledelsesfrihedens grænser	2475
3.1.	Særligt hjemlede begrænsninger	2475
3.2.	Saglighedskravet ved ledelsesrettens udøvelse	2477
4.	Tolkningsretten	2488
5.	Uhjemlede indgreb i ledelsesbeføjelserne	2500
6.	Ordninger for kollektiv lønmodtagerindflydelse på arbejdspladsen	2505
6.1.	Lønmodtagerindflydelsens veje	2505
6.2.	Generelle indflydelsesveje	2508
6.2.1.	Tillidsrepræsentantordninger	2508
6.2.2.	Almene samarbejdsorganer	2527
6.2.3.	Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser	2535
6.2.4.	Informations- og samrådsloven	2540
6.2.5.	Europæiske medarbejderråd	2552
6.2.6.	Medarbejderindflydelse i SE-selskaber	2578
6.2.6.1.	Baggrund	2578
6.2.6.2.	Loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber	2581
6.2.7.	Loven om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber	2598
6.2.7.1.	Baggrund.....	2598
6.2.7.2.	Loven om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber	2600
6.2.8.	Lovgivningen om medarbejderindflydelse ved grænseoverskridende fusion og spaltning	2617
6.2.8.1.	Baggrund	2617
6.2.8.1.	Aktieselskabsloven	2620
6.2.8.2.	Anpartsselskabsloven	2627

Indholdsfortegnelse

6.3.	Forhandling, høring eller information m.v. samt hensigtserklæringer i konkrete anliggender	2627
6.3.1.	Overenskomstregler	2628
6.3.2.	Lovordninger	2646
6.4.	Samarbejdet om arbejdsmiljøet	2646
6.5.	Overskudsdeling og medejendomsret	2651
Afsnit XXV. Afvikling og fornyelse af kollektive overenskomster		2655
1.	Frigørelsen	2656
1.1.	Det ekstraordinære ophør: Ugyldighed og svigtende forudsætninger	2656
1.2.	Det ordinære ophør	2669
1.2.1.	Overenskomsters ordinære tidsvilkår	2669
1.2.2.	Særlige ordninger omkring ophøret	2679
1.2.2.1.	Specielle forhandlingsregler	2679
1.2.2.2.	Regler om frigørelseskonflikt. Overenskomstens eftervirkning	2682
1.2.2.3.	Forligsinstitutionens rolle	2688
1.2.3.	Opsigelsesregler vedrørende enkelte overenskomsttyper	2697
1.2.3.1.	Generelle opsigelsesprincipper vedrørende sammenkædede overenskomster	2697
1.2.3.2.	Afvikling af almindelige fagoverenskomster	2700
1.2.3.3.	Afvikling af hovedaftaler og samarbejdsaftaler	2701
1.2.3.4.	Afvikling af lokalaftaler	2703
1.2.3.5.	Afvikling af kutymer	2724
1.2.3.6.	Afvikling af paradigmeaftaler	2742
1.2.3.7.	Afvikling af forvaltningsoverenskomster	2742
1.2.3.8.	Afvikling af sideordnede aftalearrangementer	2742
1.2.3.9.	Afvikling af tiltrædelsesoverenskomster	2746
1.2.3.10.	Afvikling af organisationsmæssige aftaler og forlig i konkrete sager	2747
2.	Fornyelsen af et overenskomstforhold	2748
3.	Lovindgreb til fornyelse af overenskomsten	2751
Afsnit XXVI. Lovlig arbejdskamp i henhold til hovedaftaleordning		2757
1.	Arbejdskampens former	2758
2.	Fremgangsmåden ved iværksættelse af arbejdskamp	2760
3.	Materielle begrænsninger i konfliktretten. Formålets betydning	2779
4.	Relationer under konflikten	2794
5.	Relationer efter konflikten	2795

Afsnit XXVII. Kollektivarbejdsretlige sanktioner og oprejsning. Bods-	
systemet	2803
1. Generelt om sanktions- og oprejsningsmulighederne i den kollektive arbejdsret	2803
1.1. Oversigt	2803
1.2. Sanktioneringen af retsbrud på overenskomstdækkede områder ...	2804
2. Arbejdsretslovens bodsregler	2809
2.1. Hjemlen for bod og bodsordningens fravigelighed	2809
2.2. Bodsordningens udgangspunkt	2814
2.3. Nærmere om bodsansvarets placering	2817
2.4. Nærmere om bodsudmålingen	2830
2.4.1. Bodsudmålingens grundkriterier	2832
2.4.2. Bodsudmålingen ved de enkelte typer overenskomstbrud	2860
2.4.2.1. Lovens særregler om obstruktion mod det fagretlige system	2860
2.4.2.2. Lovens særregler om arbejdsstandsninger	2863
2.4.2.3. Retspraksis om de enkelte typer retsbrud	2879
2.4.2.3.1. Overenskomstbrud fra lønmodtagerside	2879
2.4.2.3.2. Overenskomstbrud fra arbejdsgiverside	2887
2.4.2.3.3. Organisationsansvaret	2922
2.5. Nærmere om adkomsten til bodsbeløbet	2937
3. Sanktionering af aftalebrud og kollektive aktioner på tjenestemandsområdet	2942

Stikordsregister

Denne å[* er omfattet af lov om ophavsret.

Uanset evt. aftale med Copy-Dan er det ikke tilladt at kopiere eller indscanne siden til undervisningsbrug eller erhvervmæssig brug.

Bogen er udgivet af Djøf Forlag (www.djoef-forlag.dk)

Forkortelser

AD:	Arbetsdomstolens domar
AN:	Afskedigelsesnævn
AR:	Afgørelse fra Arbejdsretten eller Den faste Voldgiftsret
ARD:	Arbejdsrettens domme og kjendelser
Assd:	Assurandøren
AT:	Arbejdsretligt Tidsskrift
AT B:	Arbejdsretligt Tidsskrift, afdeling B
ATPN:	Kendelse fra Ankenævnet for ATP
Avkbl:	Advokatbladet/Advokaten
B:	Byretsafgørelse
CLLAIR:	The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations
CMLR:	Common Market Law Review
DB:	Datatilsynets beretning
DPU:	Afgørelse af sygedagpengeudvalget ved opmand
EFD:	EF-Domstolens dom
EFTAD:	Afgørelse fra EFTA-retten
EMD:	Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol
FED:	Forsikrings- og Erstatningsretlig Domssamling
Fm:	Fuldmægtigen
FN:	Fagligt Nyt (fra Advokatrådet)
FO:	Udtalelse af Folketingets Ombudsmand
FOB:	Folketingets Ombudsmands Beretning
FV:	Faglig voldgiftskendelse
H:	Højesteret
HRT:	Højesteretstidende
ILO:	Vedtagelser fra ILO's styrelsesråd
J:	Juristen (domssamling)
JFT:	Tidsskrift udgivet af Juridisk Forening i Finland
JU:	Juridisk Ugebrev
Juristen:	Juristen, litterær del, el. Juristen og Økonomen
LN:	Ligestillingsnævnet
LSR:	Landsskatteretten
Medd.:	Dagpengemeddelelse

Forkortelser

NadmT:	Nordisk administrativt Tidsskrift
NDS:	Nordiske Domme i Sjøfartsanliggender
NFT:	Nordisk Forsikrings Tidsskrift
NJA:	Nytt juridisk Arkiv
NRT:	Norsk Retstidende
NTS:	Nordisk Tidsskrift for Selskabsret
ON:	Kendelse fra Overenskomstnævnet af 1939
PV:	Den permanente Voldgiftsret
RB:	Registertilsynets Årsberetning
RETTID:	Retsvidenskabeligt Tidsskrift
ROR:	Revision & Regnskabsvæsen
Sfbl:	Sagførerbladet
SH:	Sø- og Handelsretten
SHT:	Sø- og Handelsretstidende
Sjt:	Svensk juristtidning
Skplo:	Skattepolitisk oversigt
SocT:	Socialt Tidsskrift
SN:	Samarbejdsnævnsafgørelse (DA/LO)
TfR:	Tidsskrift for Rettsvitenskap
TfS:	Tidsskrift for Skatteret/Skatter og Afgifter
TGR:	Tidsskrift for Grønlands Retsvæsen
TN:	Tvistighedsnævnet efter EFG-loven og erhvervsuddannelsesloven
TR:	Tjenestemandret
U:	Ugeskrift for Retsvæsen
VL:	Vestre Landsret
VLT:	Vestre Landsrets Tidende
ØL:	Østre Landsret
ØLT:	Østre Landsretstidende

Afsnit XX. Det retlige grundlag for det kollektive overenskomstsystem

1. Alment

I afsnit I, 3.2 er der redegjort for, hvilke retsproblemer der i dag anses at falde under det, vi forstår ved den kollektive arbejdsret. Som det fremgår, defineres denne som omfattende *reglerne om kollektive relationer i arbejdslivet, især kollektive aftalerelationer*. Kernen er reglerne om skabelsen og forvaltningen af det retsgrundlag, der ligger i de kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet, herunder udmøntningen af overenskomsternes regler i de enkelte arbejdsforhold gennem det kollektive system. Den kollektive arbejdsret henter sit indhold i *lovgivning, almindelige retssætninger* og – frem for alt – i *ordninger, som parterne selv har vedtaget* i (kollektive) aftaler, og som i mangel af andet må forvaltes ud fra de principper, aftaleretten tilsiger, tilpasset denne kontraktforms særlige natur (se herved ovenfor afsnit V, 3).

1 Lovgivningen på området er sporadisk. Ud over loven om Arbejdsretten og forligsmandsloven kendes kun spredte forskrifter f.eks. af starreretlig art, som får betydning i visse kollektivarbejdsretlige sammenhænge, samt nogle særlige love om kollektiv information, høring og samråd, der ikke er bærende for det kollektive system. I supplement hertil opstiller domstolene og de arbejdsretlige på dømmelsesorganer visse almindelige sætninger med hensyn til udfoldelsesmulighedernes grænser i organisationslivet og med hensyn til handlefrihedens grænser i øvrigt. Uhyre meget er således overladt til parternes egen aftale og de konsekvenser, der kan udledes på af taleretligt grundlag.¹ Kollektive aftaler af forskellig art er derfor det helt centrale instrument for fastlæggelsen af den kollektivarbejdsretlige ordningsindhold.

I det følgende vil der først blive tegnet en skitse af, hvad det er for *almindelige regler og retssætninger om organisationsmæssigt virke og om handlefrihedens grænser*, som spiller ind (nedenfor 2.1). Der næst vil der blive givet en redegørelse for, hvilke typer af *stående kollektive aftaleforhold* der kendes på dette område, og hvorledes disse hænger sammen (nedenfor 2.2) samt for den bredere betydning af *kollektive aftaler til løsning af konkrete sager* (nedenfor 2.3). I forlængelse heraf vil nøglepunkterne i *arbejdsretsloven og forligsmandsloven* blive ridset op (nedenfor 2.4).

Det er ofte umiddelbart indlysende, hvorledes de nævnte retskilder *skal prioriteres indbyrdes*, når de skal anvendes ved løsningen af konkrete sager. Undertiden opstår imidlertid i så henseende problemer. Dette vil blive taget op nedenfor under 3.

Som det vil fremgå af den skitse, som nedenfor gøres af de omtalte retskilders indhold, materialiseres der herigennem en *samlende tankegang* for ordningen af parternes samvirke. Denne har udspring dels i Septemberforliget, nu DA/LO-hovedaftalen (med supple-

1. Om kollektivarbejdsrettens placering som baseret i kontraktretten, specielt aftaleretten, se afsnit V, 1.

rende samarbejdsaftale), dels i den såkaldte »Norm for Regler for Behandling af faglig Strid« og dels i arbejdsretsloven og forligsmandsloven. Det er denne model, som normalt karakteriseres som det (kollektiv)arbejdsretlige system. De overordnede tankegange i dette system vil blive beskrevet neden for under 4.

Disse tankegange virker i vid udstrækning som udfyldende retsgrundlag også på overenskomstområder uden for de gamle hovedorganisationer. Dog er der i nogle relationer etableret afvigende regler. Dette gælder ikke mindst inden for den offentlige og halvoffentlige sektor. Nedenfor under 5 vil der derfor blive givet en redegørelse for *den traditionelle »DA/LO-ordnings« udbredelse* inden for de områder, hvor man betjener sig af kollektiv aftaleregulering af arbejdsforholdene, ligesom der vil blive redegjort for, hvor udbredt systemet med fastsættelse af arbejdsvilkårene gennem indgåelse af kollektive overenskomster overhovedet er på arbejdsmarkedet som sådant.

2. Kollektivarbejdsrettens kilder

2.1. Almindelige regler om organisationsmæssigt virke og om handlefrihedens grænser

Den danske retsorden rummer på overordnet plan en række almindelige regler og grundsatninger for borgernes handlefrihed og for organisationsmæssigt samvirke. Disse udgør den ydre ramme for parternes udfoldelsesmuligheder også i kollektivarbejdsretlig sammenhæng, og de får derved betydning i forbindelse med f.eks. arbejdskampe. Da arbejdskampen udgør et så væsentligt grundlag for oparbejdelsen af kollektive aftalereationer, som tilfældet er, bliver reglerne om handlefrihedens grænser et væsentligt retsgrundlag i den kollektive arbejdsret.

Regler af denne art findes bl.a. i *straffelovgivningen* og i *aftaleloven*. I vid udstrækning fastlægges de imidlertid af domstolene ud fra *almindelige retlige overvejelser og uden udgangspunkt i skreven ret*. Disse overvejelser kan være komplicerede, og de påkalder sig derved en udførlig stillingtagen i nærværende fremstilling (se herom nedenfor afsnit XXI).

Der er derfor på dette sted kun for oversigtens skyld anledning til at nævne, at domstolene tager udgangspunkt bl.a. i de principper, der er udviklet inden for *erstatningsretten* ved fastlæggelsen af konsekvenserne af skadevoldende adfærd. Herudover indgår overvejelser over bl.a., *hvilke formål* der lovligt bør kunne forfølges gennem kollektive aktioner, og over, *hvor omfattende sådanne aktioner bør kunne gøres* i lyset af de mål, der tilstræbes opnået. På mere specielt plan kommer endelig *foreningsrettens* (uskrrevne) regler, herunder reglerne for foreningers udfoldelsesmuligheder over for medlemskredsen, ind i billedet.²

2. Se om disse nærmere Ole Hasselbalch, *Foreningsret* (3. udg. 2001).

2.2. De kollektive overenskomster

2.2.1. Alment

Kollektive overenskomstsystemer kan være indrettet på forskellig vis. Nogle steder ligger vægten på centralt aftalte overenskomster. Dette gælder således i Kontinentaleuropa, hvor de faglige organisationer på lønmodtagerside ofte er ret svagt repræsenteret lokalt. Andre steder, f.eks. i England, er de centrale overenskomster under nedbrud, og der anvendes virksomheds- eller arbejdspladsbaserede aftaler. I Skandinavien er man i stor stil gået over til kombinationsmodeller, forstået på den måde, at centrale overenskomster suppleres med lokale aftaler. Den plads, centralt aftalte overenskomster efterlader for lokale ordninger, kan variere. F.eks. kan de være indrettet, så at visse generelle løntillæg stadig aftales centralt. Andre gange opstilles på det centrale plan alene nogle overordnede rammer, garantier og retningslinjer for den lokale løndannelse.

Det nugældende danske kollektive system opererer med en række forskellige typer af kollektive overenskomster (kort ofte blot kaldet »overenskomster«), og disse kan hver især rumme bestemmelser af meget forskellig natur – se mht. overenskomstbestemmelsernes typologi nedenfor afsnit XXII, 3.

På det praktiske plan kan der skelnes mellem følgende:

Direkte regulering med generelle regler

Den mest kendte form for overenskomst er den, *som rummer en forhåndsregulering af forhold, som parterne forudser vil kræve en stillingtagen – det være sig vedrørende løn- og arbejdsvilkår eller vedrørende overenskomstparternes forhold til hinanden.*

Sådanne overenskomster er ofte sammenkædet i flere lag. Den overenskomst, der ofte opfattes som den almindelige, nemlig overenskomsten om løn- og arbejdsvilkår i en branche – evt. flere brancher eller hele erhvervsområder såsom f.eks. den samlede industri – og som i det følgende vil blive kaldt *fagoverenskomsten*, suppleres således ofte med en overordnet *hovedaftale*, der giver en tidsmæssigt mere bestandig ramme for parternes (fag)overenskomstmæssige relationer. Inden for større, sammenhængende organisationsområder (især inden for det offentlige), forekommer også ordninger, hvor aftaler om konkrete anliggender (f.eks. om lønsystem, centrale arbejdstidsforhold, pensionsforhold, behandling af tvister og andet) indgås på fælles basis enten i form af definitivt bindende forskrifter eller som regelsæt, parter på de enkelte delområder kan slutte sig til (ofte kaldet generelle aftaler eller *fællesaftaler*). Er arbejdsgiveren tilsluttet en arbejdsgiverorganisation, er det endvidere almindeligt, at den for alle dennes medlemmer gældende fagoverenskomst suppleres med kollektive *lokaftaler* om, hvordan de enkelte arbejdspladsers specielle, »lokale« problemer skal løses. Endelig er der ofte i sideordnede eller overordnede kollektivaftaler taget særlig stilling til samarbejdet om arbejdsledelsens udøvelse (*samarbejdsaftaler*).

De nævnte typer af overenskomster kan være kumuleret i ét (eller nogle få) aftalesæt. Hovedaftalebestemmelser og samarbejdsregler er f.eks. undertiden optaget som del af den almindelige fagoverenskomst. Og hvis overenskomstens arbejdsgiverpart ikke er en organisation, men blot en enkelt, uorganiseret virksomhed, vil det stof, organiserede virksomheder ellers indgår særlige lokaftaler om, ofte være indføjet i den almindelige (*tiltrædel-*

ses)overenskomst, der er opr ettet med fagforeningen. En uorganiseret virksomhed må jo nemlig selv spille rollen som både hovedaftalepart, fagoverenskomstpart og lokalaf-talepart, og i alt fald de to sidstnævnte overenskomsttyper vil derfor normalt blive sammen-skrevet i ét papir, evt. i form af et protokollat, hvorefter arbejdsgiveren tiltræder fagets al-mindelige overenskomst med nogle særligt for ham gældende supplementer.

Overenskomstmæssige relationer kan i øvrigt være bygget op på den måde, at der etab-leres *sideordnede aftaler* på samme niveau.

På visse overenskomstområder er billet af, hvad der gælder, i øvrigt så diffust, at orga-nisationerne af pædagogiske grunde indgår specielle aftaler specielt til klarificering af for-holdene i så henseende (altså hvad der kunne kaldes *oversigtsoverenskomster*).

Paradigmeaftaler

Der forekommer også overenskomster (og overenskomstklausuler), som kun virker indi-rette regulerende, idet der blot opstilles forbilleder for, hvad andre parter kan vedtage ved kollektiv overenskomst. Det sker således ofte, at overordnende kollektive parter opstiller sådanne modeller for, hvad der bør eller dog kan aftales på underordnet plan (*paradigme-af-taler*).

Overenskomstmæssig stillingtagen til konkrete sager

Endelig kan parterne naturligvis ved kollektiv overenskomst løse konkrete sager, der op-står i overenskomstperioden. Sådanne aftaler er også kollektive overenskomster i den for-stand, at der på lønmodtagersiden optræder en kollektivitet, nemlig den faglige organisati-on (se om overenskomstens begreb nedenfor under afsnit XXII, 1.1). Da disse aftaler har et noget andet præg og meget langt også andre retsvirkninger end de stående aftaler om forhåndsregulering af forudset e, men endnu ikke konkretiserede sager/anliggender, be-handles de separat nedenfor under 2.4.

I det følgende vil de forskellige nævnte hovedgrupper af kollektive aftaler blive gen-nemgået én for én med en med henblik på at fremhæve deres respektive karakteristika og funktion. Det må imidlertid erindres, at langt fra alle i praksis forekommende overens-komsttyper umiddelbart lader sig indplacere i en af de opstillede kategorier. Fremstillin-gen må således kun opfattes som et hjælpemiddel til forståelsen af hovedlinierne i over-enskomstordningen på det danske arbejdsmarked.

2.2.2. De almindelige fagoverenskomster

Fænomenet

Det væsentligste overenskomstforhold er den overenskomst, som *indgås på organisati-onsplan på begge sider, og som dækker et nærmere bestemt fagligt eller erhvervmæssigt område med forskrifter om arbejdsvilkårene* dér. Det er overenskomster af denne type, som udgør ryggraden i det traditionelle overenskomstsysteem på DA/LO-området og på de mange felter, hvor DA/LO-ordningen har virket som forbillede. De kaldes ved forskellige betegnelser: »Centraloverenskomster«, »fagoverenskomster«, »brancheoverenskomster«, »hovedoverenskomster« og meget andet. De vil som sagt i det følgende blive karakterise-ret som fagoverenskomster, uagtet overenskomster af denne type kan dække flere fag og brancher under ét.

Indhold

Det er i fagoverenskomsterne, de generelt gældende regler om *de konkrete ansættelsesvilkår* for de enkelte ansatte på det pågældende område typisk indskrives, herunder vilkårene i henseende til løn, arbejdstid, individuel opsigelse m.v. (men evt. med forbillede i eller ud fra henvisninger til fællesaftalerne på området) I stigende udstrækning er de imidlertid i så henseende blevet indrettet på den måde, at forskrifterne forudsættes suppleret eller tilpasset på lokalt plan (jf. nedenfor under 2.2.4 om lokalaftaler). Overenskomsterne kan i øvrigt være indrettet således, at der fastlægges forskellige vilkår for forskel lige grupper (f.eks. hhv. voksne og elever) under overenskomsten eller for forskellige typer af arbejde (f.eks. arbejde på hhv. permanente og ikke-permanente arbejdspladser). Ofte vil opdelingen have den form, at de generelt gældende regler anbringes for sig, hvilket så suppleres med særbestemmelser for enkelte grupper, funktioner osv. Men regler om bestemte forhold kan også stå i særlige, sideordnede aftaler (jf. om dette fænomen nedenfor). På den måde kan f.eks. anliggender so m ferie, holddrift, pensionsordninger, distancearbejde, sygefravær, gravide, særlige kontrolforanstaltninger m.v. være reguleret.

I supplement hertil er der ofte mellem organisationerne aftalt nogle *mere generelle regler som forudsættes at styre udviklingen i ansættelsesforholdene* på den del af arbejdsmarkedet, pågældende overenskomst dækker – f.eks. om uddannelsesfond, seniorpolitik, åbning af jobs for særligt udsatte grupper (»det rummelige arbejdsmarked«) osv.

Herudover findes i fagoverenskomsterne i stor udstrækning regler, som netop er af interesse i en fremstilling af den kollektive arbejdsret, nemlig om selve forvaltningen af de kollektive arbejdsrelationer. Især rummer fagoverenskomsterne forskrifter om selve *overenskomstforholdets ophør og udløb* samt om *behandling af stridigheder* vedrørende overenskomstens anvendelse. I sidst nævnte henseende kan der blot være henvist til den af DA/LO anbefalede Norm for Regler for Behandling af faglig Strid. Men det forekommer ikke helt sjældent, at der opstilles andre tvistebehandlingsordninger. Undertiden fastslås det i denne forbindelse, at behandling af overenskomstbrud skal foregå ved organisationsmæssige voldgiftsinstanser. På visse overenskomstområder er reglerne om behandling af tvister optaget i hovedaftalen på feltet (jf. nedenfor 2.2.3).

Fremdeles hjemler fagoverenskomsterne jævnlig *samarbejds- og forhandlingsordninger* til håndtering af ledelsesmæssige dispositioner ude på de enkelte arbejdspladser. Mest kendt er de traditionelle tillidsmandsordninger, se nedenfor afsnit XXIV, 6.2.1. I stigende udstrækning finder man imidlertid også regler om forhandlingspligter m.v. og om disse forhandlingers gennemførelse i forskellige situationer (f.eks. ved afskedigelser, arbejdstidsomlægninger m.v.), se nedenfor afsnit XXIV, 6.3.1.

Det hænder i øvrigt, at fagoverenskomster, der omfatter mange organisationer (karteller), indgår i flere lag, således at der på overordnet plan i »fællesaftaler«, »rammeaftaler« eller lignende etableres bestemmelser, der så (kan) suppleres med eller erstattes af specielle regler på de enkelte organisationsområder. Men for at kunne favne alle de forskellige forhold, der i en moderne virksomhed rummes på et fagområde, er det efterhånden også blevet almindeligt, at den ordnede fagoverenskomsts regler udformes som rammebestemmelser, der blot opstiller nogle ydre grænser, inden for hvilke de nærmere vilkår aftales på det lokale plan.

2.2.3. Hovedaftaler

Fænomenet

Siden Septemberforliget har det været almindeligt at indgå *overordnede aftaler* (evt. på hovedorganisationsplan), gennem hvilke der opstilles en generel retlig ramme for indgåelsen og administrationen af de almindelige fagoverenskomster. Aftaler af denne karakter kaldes normalt hovedaftaler.

Hovedaftaler indgået af hovedorganisationer er som regel ifølge de respektive organisationsvedtægter og de i disse anliggender praktiserede fuldmagtsregler umiddelbart bindende for medlemsorganisationerne og skal altså ikke tiltrædes specielt af disse. Da de er tænkt som en overordnet ramme for forvaltningen af de almindelige fagoverenskomster, herunder for fornyelsen af samme, er hovedaftalerne normalt også underkastet opsigelsesregler m.v., der sikrer dem en længere levetid end den, fagoverenskomsterne har.

Indhold

De typer af bestemmelser, man finder i hovedaftalerne, kan skifte noget fra aftale til aftale. De vil imidlertid især rumme forskrifter om følgende:

1. Organisationernes anerkendelse af hinanden og *pligt til at modvirke forsøg på at modarbejde organiseringsbestrebelsene*. Dog fremhæves eventuelt, at *arbejdsledere og betroede medarbejdere* kan kræves holdt uden for de menige medarbejders organisationer.
2. Princippet om, at *når overenskomst er indgået, må der som alt overvejende hovedregel ikke etableres arbejdsstandsning*, medmindre der er særlig hjemmel herfor (»fredspligt«).
3. *Varslerne for opsigelse af kollektive overenskomster og stillingstagen til problemerne, der opstår ved fornyelse af de almindelige fagoverenskomster*. F.eks. hjemles ofte frister for optagelse af forhandling i denne forbindelse, godkendelse af forhandlingsresultater, videreførelse af de gamle overenskomster, indtil nye er indgået eller arbejdskonflikt (»frigørelseskonflikt«) iværksat, for pligten til at videreføre ansættelserne efter en afsluttet konflikt (»fortrædelsesklausuler«) m.v.
4. *Fremgangsmåden ved iværksættelse af arbejdskamp* (strejke, lockout, boykot og blokade), herunder både ordinært i forbindelse med fornyelse af fagoverenskomsterne og ekstraordinært i den løbende overenskomstperiode. Sådanne regler kan angive, hvorledes arbejdsstandsning skal vedtages med en bestemt majoritet, og hvordan den skal varsles over for modparten. Evt. opregnes kategorier af ansatte, som ikke kan deltage i arbejdsstandsninger. I forlængelse heraf forekommer endvidere regler, om, hvorledes støtte må ydes eller ikke ydes af en hovedaftalepart, når den anden part indvikles i konflikt med en udenforstående (»støtteforbud«).
5. *Fremgangsmåden for behandling af faglige stridigheder*, især med hensyn til forhandling og retsafgørelse. Sådanne forskrifter kan sigte på såvel sager om overenskomstens fortolkning og anvendelse i øvrigt som på sager om overenskomstbrud.
6. Spørgsmålet om, *hvem der er bundet af pågældende hovedaftale*, samt om dennes og fagoverenskomsternes bindende virkning i relation til medlemsorganisationer og ved udmeldelser af de til hovedaftalen sluttede organisationer.

7. *Problemer i det individuelle arbejdsforhold, der betragtes som fundamentale.* F.eks. kan nævnes regler om f.eks. usaglige afskedigelser, afbrydelse af ansættelsessakkorder og om arbejdsgiverens ledelsesret.
8. *Samarbejdsordningen på den enkelte arbejdsplads,* f.eks. regler om ledelsesrettens udøvelse gennem samarbejdsorganer og anbefalinger af, at der etableres tillidsrepræsentantordninger, eller regler for sådanne.
9. *Opsigelse af og frigørelse fra pågældende hovedaftale* og om optagelse af forhandlinger i denne forbindelse.

Som det vil ses – og som en gennemlæsning af den mest centrale hovedaftale, nemlig den mellem DA og LO indgående, tydeligt vil vise – er der altså tale om en temmelig broget blanding af bestemmelser. Disse formuleres endvidere som regel på en måde og præsenteres i en systematik, der ikke tjener til at lette overskueligheden. Reglerne er imidlertid udsprunget af mange års erfaring for, hvad de praktiske behov tilsiger, og opleves sjældent af dem, de angår, som forståelsesmæssigt vanskelige.

2.2.4. Lokalaftaler

Kollektive aftaler på det lokale plan spille en voksende rolle og rejser en lang række specielle problemer, som der er behov for en samlet oversigt over:

Fænomenet

Der vil let kunne opstå åbentstående spørgsmål om, hvorledes en fagoverenskomst skal føres ud i livet. De almindelige fagoverenskomster, som indgås gennem arbejdsgiverorganisationerne, favner i reglen også et stort antal virksomheder, og det er i så fald ikke muligt i disse overenskomster at regulere alle de spørgsmål, som påkalder sig en stående kollektivafstemmelse på en arbejdsplads. De ydre omstændigheder, hvorunder fagoverenskomsten skal føres ud i livet, kan således variere fra sted til sted, og fagoverenskomsten ville i øvrigt blive aldeles uoverskuelig – og umulig at færdigforhandle – såfremt den skulle tage højde for alle detaljer. Helt akutte bliver disse problemer, såfremt fagoverenskomsten favner flere brancher.

Det er derfor almindeligt, at der *indgås kollektive aftaler på lokalt plan, normalt i den enkelte virksomhed, om sådanne forhold, som påkalder sig en særlig opmærksomhed dér.* Disse overenskomster kaldes normalt lokalaftaler. Terminologien er dog noget svingende, så de kendes også under anden betegnelse: »Husaftaler«, »særoverenskomster«, »særaftaler« – eller med navn efter det ved aftalen regulerede anliggende, (»tryghedsaftalen«, »flekstidsaftalen« osv.).

I konsekvens af at fagoverenskomsterne er kommet til at favne flere og flere grupper, hvorved det ikke mere er muligt at gennemføre den detaljerede vilkårsfastsættelse på centralt hold, har systemet med at overlade aftalestof til lokal forhandling fået stadig større udbredelse.

Disse lokalaftaler kan f.eks. angå grundlaget for lønnen og de praktiske spørgsmål vedrørende udbetalingen (f.eks. lønudbetalingsformen). Eksempelvis forudsætter en del overenskomster, at der lokalt kan eller skal aftales akkord- og anden præstationsløn. Endvidere

kan det være overladt til de lokale parter tage stilling til anliggender, som ellers vil være underkastet arbejdsgiverens ensidige bestemmelse i h.t. ledelsesretten – således spørgsmål vedr. arbejdstiden (som f.eks. placeringen af denne, pauseforhold, anvendelsen af skiftehold m.v.), beregning af den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer som et gennemsnit over flere uger, og andet) samt anvendelsen af kontrolforanstaltninger (f.eks. registrering og rapportering af udført arbejde). Men også andre spørgsmål kan være henskudt til det lokale plan: Bemandings- og teknologiproblemer, sociale forhold, fraværsordninger (f.eks. retten til fravær ved børns sygdom), anvendelsen af forskellige ansættelsesformer (funktionær lignende ansættelse og tidsbegrænset ansættelse). Ligeledes kan centralt vedtagne rammeaftaler om distancearbejde (med definitioner og formålserklæringer vedrørende samme) samt overenskomstforskrifter om arbejdets karakter og omfang, om hvad der er overarbejde, om arbejdsmiljø, om kontrolbesøg hos arbejdsgiveren og meget andet suppleres med lokalaftaler om forholdene i så herseende på den enkelte arbejdsplads, (f.eks. mht. arbejdets omfang, arbejdspladsens indretning og udstyr, datasikkerheden og medarbejdernes kommunikation udadtil via arbejdsgiverens udstyr, faglig repræsentation m.v.). Overordnede ferieoverenskomster kan også overlade udnyttelsen af ferielovens undtagelsesregler til de lokale parter stillingtagen. I øvrigt lægger arbejdsmiljølovens § 8, stk. 3, op til, at forskrifterne om sikkerhedsorganisationen ved aftale mellem virksomhed og medarbejdere kan udvides til at omfatte arbejdsmiljøspørgsmål i direkte tilknytning til virksomheden.

Nogen *pligt* til at indgå lokalaftale består ikke uden særligt holdepunkt herfor i fagoverenskomsten.³ Ofte er fagoverenskomsterne imidlertid indrettet således, at det *forudsættes*, at der indgås lokalaftaler om visse spørgsmål. F.eks. anvendes i stigende grad lønordninger, ifølge hvilke den konkrete lønordning aftales på lokalt plan (se afsnit XIX, 1.2.2.3 om mindsteløn). Men en lokalaftale kan i øvrigt opstå automatisk som konsekvens af, at en virksomhed med særlig overenskomst med forbundet indmelder sig i fagets almindelige arbejdsgiverorganisation uden samtidig at blive frigjort fra den hidtil gældende overenskomst. Denne bliver derved til et lokalt, virksomhedsbaseret supplement til den gennem medlemskabet af arbejdsgiverorganisationen forpligtende fagoverenskomst.⁴

Kollektiv eller individuel lokal aftale?

Det er ikke altid, fagoverenskomsterne konkretiserer, hvorvidt aftaler, de åbner op for på det lokale plan, tænkes at skulle være af *kollektiv* eller *individuel* karakter.⁵

3. FV 18/1 1947 (der havde i en lang årrække været lokalaftaler på et dagblad, men arbejdsgiverorganisationen nægtede nu at godkende en ny – overenskomsten hjemlede ingen pligt til at forhandle husaftaler, hvorfor nægtelsen var lovlig).
4. AR 2000 (virksomheds særoverenskomst forblev gældende ved indmeldelse i arbejdsgiverorganisation, hvorved der var konstitueret en lokalaftale).
5. Eksempel: FV 6/1 1990 (en arbejdsleder aftalte med en medarbejder, at han skulle have udbetalt kørselsgodtgørelse for kørsel fra hjem til arbejdssted i henhold til en overenskomstbestemmelse, som fastslog, at når en arbejder benyttede eget køretøj i virksomhedens tjeneste, skulle der herfor ydes en godtgørelse pr. kørt kilometer i henhold til statens regler; da virksomheden opdagede til lægget uden skattefræk var i strid med skattereglerne, opsagde man imidlertid ordningen med 2 måneders varsel, men blev heroverfor mødt med den indsigelse, at der forelå en kollektiv lokalaftale; efter overenskomsten var der særlige regler om afvikling af kollektive lokalaftaler – der var ikke grundlag for at antage, at der var indgået en lokalaftale, hvis opsigelse skulle være undergivet