

RUTH NIELSEN

4. UDGAVE

Dansk
skøn
særlig
værk
af Ruth Nielsen

DJØF FORLAG

Dansk arbejdsret

Ruth Nielsen

Dansk arbejdsret

4. udgave



Djøf Forlag
2020

Ruth Nielsen
Dansk arbejdsret

4. udgave, 1. oplag

© 2020 by Djøf 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: Marianne Tingkov
Tryk: Ecograf, Brøbrand

Printed in Denmark 2020
ISBN 978-87-574-4324-0
E-bog ISBN 978-87-7198-472-9

Djøf Forlag
Gothersgade 137
1123 København K

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

Indholdsfortegnelse

Forord	25
Kapitel 1. Emne og problemstilling	27
1. Emne	27
2. Problemstillinger.....	28
3. Teori og metode	28
3.1. Europæisk, realistisk retspositivisme.....	29
3.2. Retsdogmatisk metode.....	30
4. Paradigmeskiftet i dansk ret efter EF/EU-medlemskabet den 1. januar 1973.....	30
Kapitel 2. Retskilder	35
1. Danske arbejdsretlige retskilder	35
1.1. Lovgivning i vid forstand	35
1.1.1. Lovgivning om specielle lønmodtagergrupper	36
1.1.2. Særligt lovregulerede emner.....	36
1.1.3. Spredte bestemmelser	37
1.1.4. Præceptiv lovgivning	38
1.2. Kollektive overenskomster som retskilde.....	39
1.2.1. Subsidiære love	40
1.2.2. Semidispositive love	41
1.3. Individuelle ansættelsesaftaler	42
1.4. Afgørelsespraksis.....	42
1.4.1. De almindelige domstole	42
1.4.2. Fagretlig praksis.....	43
1.4.3. Administrativ praksis	44
1.4.4. Klagenævn	44
1.5. Retssædvaner (kutymmer)	45
1.6. Forholdets natur (reale hensyn)	46
1.7. Personaleadministrative forskrifter og lignende udarbejdet af arbejdsgiveren.....	47
1.8. Grundloven	47

Indholdsfortegnelse

1.9. International privatret	49
2. EU-arbejdsretlige kilder.....	50
2.1. EU's primærret	50
2.2. Bindende sekundærregulering	50
2.2.1. Direktiver	51
2.2.2. Implementering af EU-arbejdsretlige direktiver i Danmark.....	51
2.2.3. Aftaleimplementering	53
2.3. Forarbejder til EU-arbejdsretlige retsakter	54
2.4. EU-Domstolens praksis	54
2.4.1. Traktatbrudssager og præjudicielle forelæggelser ..	55
2.4.1.1. Traktatbrud.....	55
2.4.1.2. Præjudicielle sager.....	56
2.4.2. Præjudikatværdien af EU-Domstolens domme	57
2.4.3. Flere sproglige versioner	57
2.5. EU-retlig soft law	58
2.5.1. Henstillinger og udtalelser	58
2.5.2. Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder fra 1989	59
2.5.3 EU's Charter om grundlæggende rettigheder i perioden fra 2000-2009.....	59
2.6. Folkeret, der indgår i EU-retten.....	59
2.6.1. Traktater EU er part i, FN's handicapkonvention...	59
2.6.2. EMRK	59
2.6.3. Folkeret som kilde til EU's grundlæggende rettigheder	60
3. EU-retlige reglers virkning i dansk arbejdsret	60
3.1. Implementering af arbejdsretlige direktiver.....	60
3.2. Danmarks modstræbende gennemførelse af EU-arbejdsretlige direktiver, der harmonerer dårligt med den danske model	61
4. International arbejdsret (folkeret)	64
4.1. Traktater.....	64
4.1.1. Europarådet: EMRK og den europæiske socialpagt.....	64
4.1.2. FN-konventioner	65
4.1.2.1. FN's handicapkonvention.....	65
4.1.2.2. CERD	65
4.1.2.3. CEDAW	66

4.1.3. ILO	67
4.2. Folkeretlig soft law	68
5. Folkeretlige reglers virkning i dansk arbejdsret.....	70
5.1. Monisme og dualisme.....	70
5.2. Folkerettens øgede betydning	71
6. Ændringer i retskildestrukturen i dansk arbejdsret	72

Kapitel 3. Almindelige retsprincipper og grundlæggende rettigheder	77
1. Indledning. Emne og problemstillinger.....	77
2. Almindelige retsprincipper	77
2.1. Partsautonomi	78
2.2. Loyalitetspligt.....	78
2.3. Fri bevægelighed på det indre marked.....	79
2.3.1. Direkte og indirekte diskrimination.....	79
2.3.2. Restriktion.....	80
2.3.3. Rettfærdiggørelse	80
2.3.4. Arbejdskraftens fri bevægelighed.....	81
2.3.4.1. Førstegangs jobsøgende.....	81
2.3.4.2. Arbejdstagere i job.....	81
2.3.4.3. Tidligere beskæftigede, der har bevaret deres arbejdstagerstatus	81
2.3.4.4. Forhenværende arbejdstagere, der ikke længere har kontakt med arbejdsmarkedet.....	82
2.3.4.5. Familiemedlemmer til vandrende arbejdstagere	82
2.3.5. Udstationering.....	82
2.3.6. Arbejdsretlige aspekter af udbud	85
2.4. Almindelige EU-retlige principper om forholdet mellem EU-ret og national ret	86
3. Generelt om grundlæggende rettigheder	87
3.1. EU-Domstolens praksis om grundlæggende rettigheder	87
3.2. Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder fra 1989	88
3.3. Traktatbestemmelser om grundlæggende rettigheder	88
4. Chartret om grundlæggende rettigheder.....	90
4.1. Baggrund, struktur og hovedindhold	90
4.2. Arbejdsretligt relevante bestemmelser i Chartret.....	92
4.3. Chartrets anvendelsesområde	94
5. EU-reglers retsvirkning i dansk arbejdsret.....	95
5.1. Hvilke dele af dansk arbejdsret er EU-regulerede?	95

Indholdsfortegnelse

5.2.	Anvender danske domstole EU-regler i dansk arbeudsret? ..	96
5.2.1.	Generelt	96
5.2.2.	Ajos-sagen.....	96
Kapitel 4. Arbejdsmarkedets organisationer		99
1.	Indledning	99
2.	Organisationernes opbygning og hovedfunktioner	99
2.1.	Lønmodtagerorganisationer	99
2.1.1.	LO (1898-2018)	99
2.1.2.	FTF (1952-2018).....	100
2.1.3.	FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation)	100
2.1.4.	Akademikerne	100
2.1.5.	Fagforeninger uden for hovedorganisationerne	100
2.2.	Arbejdsgiverorganisationer.....	101
2.3.	Organisationernes hovedfunktioner	102
2.4.	Organisationscenter og overenskomstdækning	102
3.	Intern foreningsret.....	103
3.1.	Uskrevne foreningsretlige principper og fondsloven.....	103
3.2.	Lønmodtagerorganisationernes interne forhold	103
3.3.	Arbejdsgiverorganisationernes interne forhold.....	105
3.4.	Ret til medlemskab af en arbejdsmarksorganisation	105
4.	Organisationernes organisationsfrihed	106
5.	Individuelle lønmodtageres foreningsfrihed	108
5.1.	Foreningsfrihedsloven	109
5.2.	Andre lovregler om foreningsfrihed	110
5.3.	Den positive foreningsfrihed	110
5.3.1.	Overenskomstmæssig beskyttelse af den positive foreningsfrihed, forbud mod organisationsfjendtlige handlinger	110
5.3.2.	EMRK art. 11 og EU-retten.....	111
5.3.4.	Andre retsgrundlag.....	113
5.4.	Negativ foreningsfrihed	113
5.4.1.	EMRK art. 11	113
5.4.2.	Danske retskilder	116
Kapitel 5. Kollektive overenskomster		119
1.	Indledning	119
2.	Hvad er en kollektiv overenskomst?	119
2.1.	Legaldefinitioner.....	120
2.2.	Forskellige typer overenskomster	122

2.3.	Retspraksis.....	123
2.3.1.	I Danmark	123
2.3.2.	På EU-niveau	123
2.4.	Begrebet kollektiv overenskomst i litteraturen	124
2.5.	Aftaler for tjenestemænd	125
3.	Plikt-og rettighedssubjekter	125
4.	Indgåelse af kollektive overenskomster	126
4.1.	Formkrav og almindelige aftaleretlige principper	127
4.2.	Periodiske overenskomstfornyelser: Forligsinstitutionen	128
5.	Forhandlingspligt i specifikke situationer	131
5.1.	Forvalningsretlige principper og forhandlingsret	131
5.2.	FUL § 10, stk. 2	132
5.3.	Kollektive afskedigelser og Virksomhedsoverdragelse.....	133
5.4.	Aftalt forhandlingspligt.....	133
6.	Indholdet af kollektive overenskomster	134
7.	Retsvirkninger: Normativ og obligatorisk virkning.....	134
7.1.	Den normative virkning for arbejdsgivere	134
7.2.	Almengyldige overenskomster – erga omnes-virkning.....	135
7.3.	Andre tilfælde hvor andre end parterne bindes	137
7.3.1.	Virksomhedsoverdragelse	137
7.3.2.	Koncern forbundne virksomheder.....	137
7.3.3.	Afsmittende virkning	137
8.	Fortolkning og udfyldning af kollektive overenskomster. Kutsymmer	137
9.	Ophør af kollektive overenskomster	138
Kapitel 6. Kollektive kampskridt.....		141
1.	Emne og problemstilling.....	141
2.	Retskilder	141
2.1.	Danske retskilder	141
2.2.	EU-ret	142
2.3.	Europaråds konventioner	142
2.3.1.	Art. 6 i Den Europæiske Socialpagt	142
2.3.2.	EMRK art. 11	142
3.	De enkelte kollektive kampskridt.....	144
3.1.	Strejke.....	144
3.2.	Blokade	145
3.3.	Sympatikonflikt	145
3.4.	Lockout.....	147
3.5.	Boykot	148

Indholdsfortegnelse

4.	Aktionsfrihed. Rets- og interessekonflikter.....	148
4.1.	Retskonflikter	148
4.2.	Interessekonflikter	149
4.2.1.	Generelle betingelser for aktionsfriheden i interesselister.....	150
4.2.2.	Krav om overenskomst på et allerede overens- komstdækket område	152
4.2.3.	Konfliktretten som restriktion på etableringsfriheden og retten til fri udveksling af tjenesteydelser.....	153
4.3.	Undtagelser fra fredspligten.....	156
4.3.1.	Sympatikonflikter	156
4.3.2.	Strejkearbejde.....	159
4.3.3.	Lønnens udeblivelse	159
4.3.4.	Risiko for sikkerhed, sundhed eller personlig integritetskrænkelse	160
4.3.5.	Interesselist.....	162
4.3.6.	Retshåndhævende arbejdssstandsning	163
5.	Procedureregler	163
Kapitel 7. Håndhævelse.....		165
1.	Emne og problemstilling.....	165
2.	Det fagretlige system	165
2.1.	Historisk baggrund.....	165
2.2.	Loven om Arbeudsretten og faglige voldgiftsretter fra 2008	167
2.3.	Normen for behandling af faglig strid	168
3.	Domstolen Arbeudsretten	168
3.1.	Arbeudsrettens sammensætning	168
3.2.	Fremgangsmåde ved behandling af sager for Arbeudsretten.....	171
3.2.1.	Fællesmøde	171
3.2.2.	Arbeudsretlovens §§ 13-20	172
3.3.	Arbeudsrettens kompetence	173
3.3.1.	Arbeudsrettens kompetence generelt	173
3.3.2.	Brud på og fortolkning af hovedaftaler	174
3.3.3.	Overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold.....	174
3.3.4.	Lovligheden af varslede kollektive kampskridt	176

3.3.5.	Sager om, hvorvidt der består en kollektiv overenskomst	176
3.3.6.	Kollektive kampskridt til støtte for krav om kollektiv overenskomst.....	176
3.3.7.	Tvister om forligsmændenes kompetence.....	176
3.3.8.	Tvister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift	177
3.3.9.	Sager om, hvorvidt de i § 3, stk. 5, i vikarloven anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7	178
3.3.10.	Andre sager	178
3.3.11.	Grænsen mellem Arbeudsretten og faglig voldgift	178
4.	Faglig voldgift	178
4.1.	Lokal forhandling	178
4.2.	Mægling	179
4.3.	Organisationsmøde	179
4.4.	Sammensætning af en faglig voldgiftsret	179
4.5.	Kompetence	180
4.6.	Procesmåde	182
4.7.	Bodsfastsættelse.....	182
4.8.	Habilitet	182
5.	Bodssanktionen for overenskomstbrud	183
5.1.	Hjem ifalder ansvar for overenskomstbrud?	184
5.1.1.	Organiserede arbejdstagere.....	184
5.1.2.	Organisationsansvar.....	185
5.2.	I hvilke sager kan der idømmes bod?	186
5.3.	Hvordan fastsættes boden?	186
5.3.1.	Arbejdsgiveres og organisationers overenskomstbrud	187
5.3.2.	Arbejdsstandsninger.....	187
5.3.2.1.	Arbejdet genoptaget straks efter fællesmøde	187
5.3.2.2.	Savnet rimelig begrundelse.....	188
5.3.2.3.	Systematisk aktion	189
5.3.3.	Formildende omstændigheder	189
5.3.4.	Skærpende omstændigheder	190
5.4.	Bodens udmåling	190
6.	EU-retlige og EMRK-retlige krav til proces- og sanktionssystemet	191
6.1.	Generelle principper	192
6.2.	Særlige direktiver om håndhævelse	193
6.3.	Art. 47 i Chartret og art. 6 EMRK	193

Indholdsfortegnelse

6.4.	Reformen af arbejdsretsloven i 1997 og 2008	195
6.5.	Individuelle partners adgang til de almindelige domstole i fagretlige sager.....	197
6.6.	Organisationernes adgang til de almindelige domstole	201
6.7.	Den stadig manglende individuelle søgsmålsret.....	203
7.	Arbejdsprocesretlige spørgsmål uden for det fagretlige system.....	204
7.1.	Afgørelsesorganer (domstole mv.) der kan behandle arbejdsretlige sager	204
7.1.1.	Danske afgørelsesorganer.....	204
7.1.2.	De almindelige domstole	204
7.1.3.	Klagenævn	205
7.2.	Adgang til at indbringe en sag for EU-Domstolen	205
7.3.	Adgang til at indbringe en sag for EMD.....	206
8.	Sanktioner i dansk arbejdsret.....	206
8.1.	Godtgørelse for en arbejdsgivers ubereftigede dispositioner.....	206
8.2.	Straffebestemmelser	208
8.3.	Underkendelse af afskedigelse. Genansættelse.....	208
8.4.	Ulovbestemt kompensation for overtrædelse af forvaltningsloven	209
8.5.	Erstatning.....	209
8.5.1.	Dansk rets almindelige erstatningsregel (culpareglen) og strengere ansvar.....	209
8.5.2.	Specielle erstatningsregler	210
8.5.3.	Arbejdsgiveres ansvar for personalets handlinger, DL 3-19-2.....	211
8.5.4.	Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26	211
8.5.5.	Erstatningsansvarslovens § 23.....	212
8.5.6.	Negativ kontraktinteresse	212
8.5.7.	Statsligt erstatningsansvar	214
	Kapitel 8. Ledelsesret og samarbejde.....	215
1.	Arbejdsgiverens ledelsesret	215
2.	Information og høring af de ansatte.....	217
2.1.	Samarbejdsaftalen mellem LO og DA	217
2.1.1.	Oprettelse af samarbejdsudvalg.....	217
2.1.2.	Samarbejdsudvalgets kompetence.....	218
2.1.3.	Hvornår skal su inddrages?.....	218
2.1.4.	Brud på Samarbejdsaftalen	219

2.1.5. Hovedorganisationernes medvirken.....	219
2.2. Andre samarbejdsaftaler	220
2.3. Loven om information og høring og det underliggende direktiv.....	220
3. Tillidsrepræsentanter	223
3.1. Hvem er valgbar som tillidsrepræsentant?.....	223
3.2. Hvornår kan der på en virksomhed vælges tillidsrepræsentant?	224
3.3. Hvem har valgret?.....	225
3.4. Forbundets godkendelse. Arbejdsgiverens indsigelsesret....	225
3.5. Tillidsrepræsentantens opgaver	226
3.6. Beskyttelse af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse.....	226
4. Arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne	228
4.1. Differentiering efter virksomhedernes størrelse	228
4.2. Arbejdsmiljørepræsentanter.....	230
4.2.1. Udgifter og uddannelse mv.....	231
4.2.2. Arbejdsmiljørepræsentantens retsstilling	232
5. Medarbejderrepræsentation	234
6. Medarbejderindflydelse i SE-selskaber.....	236
Kapitel 9. Ligestilling og forbud mod diskrimination.....	237
1. Indledning	237
2. Retskildegrundlaget	238
2.1. Danske regler.....	238
2.2. EU's ligestillingsregulering	239
2.3. Folkeretlige ligestillingsregler	239
3. Grundlæggende begreber.....	239
3.1. Direkte diskrimination	240
3.1.1. Hypotetiske sammenligningspersoner.....	241
3.1.2. Flere grunde til diskrimination	241
3.1.3. Diskrimination uden individuelle ofre	241
3.2. Indirekte diskrimination.....	242
3.3. Chikane	243
3.4. Seksuel chikane	245
3.5. Instruktion om at diskriminere.....	245
3.6. Viktimisering/Repressalier	245
3.7. Positiv særbehandling	245
3.8. Forbudte kriterier som ægte erhvervskvalifikation.....	246
4. Kønsligestilling	247
4.1. Ligeløn	247

Indholdsfortegnelse

4.1.1.	Før EF/EU-medlemskabet (1. januar 1973).....	247
4.1.2.	Udviklingen efter EF/EU-medlemskabet (1. januar 1973)	249
4.2.	Ligebehandling ved ansættelse, forfremmelse, opsigelse mv.	250
4.3.	Ligebehandling med hensyn til erhvervstilknyttet social sikring, arbejdsmarkedspension.....	251
4.4.	Mainstreaming	251
5.	Race, hudfarve og etnisk oprindelse.....	251
5.1.	Begrebet race- eller etnisk diskrimination	251
5.2.	Sprogråv som eksempel på indirekte diskrimination på grund af race eller etnisk oprindelse	252
5.3.	Påklædningsråv som eksempel på indirekte diskrimination pga. race/etnisk oprindelse og religion	253
6.	Religion eller tro	256
6.1.	Dansk lovgivning og praksis.....	256
6.2.	EMRK art. 9.....	257
6.3.	Diskriminationsforbuddet i EMRK art. 14	257
6.4.	EU-regler	257
7.	Seksuel orientering.....	259
8.	Aldersdiskrimination	259
8.1.	Dansk lovgivning.....	259
8.2.	Underliggende EU-ret.....	259
8.3.	Praksis.....	260
8.4.	Undtagelser.....	264
8.5.	Beskæftigelsesdirektivets art. 6	265
8.5.1.	Legitime formål i relation til art. 6 i beskæftigelsesdirektivet.....	266
9.	Handicapdiskrimination.....	268
9.1.	Dansk lovgivning.....	268
9.2.	FN's handicap-regler	268
9.3.	EU-regler om handicap	268
9.4.	Handicapbegrebet	270
9.4.1.	EU-retligt eller nationalt	270
9.4.2.	Interaktivt begreb	271
9.4.3.	Sygdom og handicap.....	273
9.4.4.	Varigheden af funktionshindringen	274
10.	National oprindelse, social oprindelse og politisk anskuelse.....	274
11.	Nationalitet (statsborgerskab).....	275
12.	Andre kriterier (helbred, sprog, formueforhold, mv.).....	276

13.	Håndhævelse i ligestillingssager	277
13.1.	Ligebehandlingsnævnet	277
13.2.	Statslige overvågningsorganer	277
13.3.	Søgsmålskompetence.....	277
13.4.	Delt bevisbyrde.....	279
Kapitel 10. Arbejdsforholdets etablering.....		285
1.	Indledning	285
2.	Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet. EU-retligt eller nationalt?	285
3.	Funktionærer	288
3.1.	Funktionærbegrebet	288
3.2.	Særlige rettigheder og princippet om ufravigelige mindsteregler	290
3.3.	Aftalebaseret funktionærstatus og procesforum	291
4.	Forskellige ansættelsesformer	291
4.1.	Deltidsloven.....	291
4.1.1.	Formål og opsigelsesbeskyttelse	292
4.1.2.	Definition og forbud mod forskelsbehandling	293
4.2.	Tids- og opgavebestemt ansættelse.....	295
4.2.1.	Formål og definition	295
4.2.2.	Forbud mod forskelsbehandling af tidsbegrænset ansatte	297
4.2.3.	Beskyttelse mod misbrug af tidsbegrænsede ansættelser	299
4.3.	Vikarer	301
4.3.1.	Formål og definition	302
4.3.2.	Ligebehandlingsprincippet	303
4.3.3.	Fravigelse ved kollektiv overenskomst	304
4.3.4.	Forholdet mellem vikarloven og udstationeringsloven	305
4.3.5.	Håndhævelse af vikarloven ved Arbeudsretten	306
4.3.6.	Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse	306
5.	Indgåelse af ansættelsesaftaler.....	306
5.1.	Den offentlige sektor	307
5.2.	Annoncering af ledige stillinger	308
5.3.	Formkrav	308
5.4.	Ansøgeres oplysningspligt.....	309
5.5.	Loven om ansættelsesbeviser.....	310
5.5.1.	Anvendelsesområde	310

Indholdsfortegnelse

5.5.2.	Hvornår og hvordan skal oplysningerne gives?	311
5.5.3.	Hvilke oplysninger skal gives?.....	313
5.5.3.1.	Arbejdsgiverens identitet	314
5.5.3.2.	Ferie.....	315
5.5.3.3.	Opsigelse, navnlig opsigelsesvarsel	315
5.5.3.4.	Løn	315
5.5.4.	Udstationerede medarbejdere	316
5.5.5.	Ændringer af ansættelsesvilkårene.....	316
5.5.6.	Godtgørelse for manglende eller mangelfuldts ansættelsesbevis	317
Kapitel 11. Arbejdsforholdets indhold (arbejdsvilkår).....		321
1.	Indledning	321
2.	Arbejdsgiverens ret til at udstede reglementariske forskrifter.....	321
3.	Arbejdsgiverens ret til at give direktiver for arbejdets udførelse	323
4.	Kontrolforanstaltninger.....	324
5.	Fortolkningsfortrin.....	327
6.	Arbejdspligt.....	327
7.	Loyalitetspligt mv	328
7.1.	Erhvervshemmeligheder	329
7.2.	Tavshedspligt og ytringsfrihed	329
8.	Ansættelsesklausuler.....	331
8.1.	Aftalelovens §§ 36 og 38	332
8.2.	Konkurrence- og kundeklausuler indgået før 1. januar 2016	333
8.3.	Konkurrence- og kundeklausuler indgået efter 1. januar 2016	335
8.4.	Afskaffelse af jobklausuler	336
9.	Integritetsbeskyttelse i arbejdslivet	337
9.1.	Databeskyttelse	338
9.1.1.	Regeloverblik	338
9.1.2.	God databehandlingsskik i ansættelsesforhold	340
9.1.3.	Persondatabehandlingsbegrebet i databeskyttelsesloven.....	340
9.1.4.	Almindelige oplysninger	341
9.1.5.	Følsomme oplysninger.....	342
9.1.5.1.	Samtykke.....	343
9.1.5.2.	Forholdet mellem databeskyttelsesloven og forskelsbehandlingsloven	343

9.2.	Overvågning af ansattes brug af internet, e-mail og lignende	344
9.3.	Tv-overvågning af ansatte	348
9.4.	Offentliggørelse af personaleoplysninger	350
9.5.	Helbredsoplysninger	350
9.6.	Skjulte lydoptagelser	353
10.	Arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse mv.....	353
10.1.	Lønnens størrelse	355
10.2.	Lønsystemer.....	355
10.3.	Aktieløn, optioner, warrants og lignende.....	356
10.3.1.	Optioner og warrants tildelt efter 1. juli 2004. Aktieoptionsloven	358
10.3.2.	De økonomiske aspekter af deltagelse i ordningen.....	358
10.4.	Tilbagesøgning, modregning og forældelse.....	359
11.	Diverse fravær.....	360
11.1.	Sygdom.....	360
11.1.1.	Ret til fravær	360
11.1.2.	Krav til dokumentation for sygdom	361
11.1.3.	Løn under sygdom	362
11.1.4.	Dagpenge under sygdom	363
11.2.	Graviditet og fødsel	363
11.2.1.	Ret til fravær under graviditet.....	363
11.2.2.	Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen	363
11.2.3.	Ret til fravær under forældreorlov.....	364
11.2.4.	Ret til løn eller dagpenge	364
11.2.5.	Barseludligningsordninger.....	365
11.3.	Tvingende familiemæssige årsager, barns første sygedag mv.....	365
12.	Whistleblowere	366
Kapitel 12. Misligholdelse og arbejdsforholdets ophør.....		369
1.	Indledning	369
1.1.	Danske retskilder	370
1.2.	EU-regler	370
1.3.	Folkeret	371
2.	Misligholdelse	371
2.1.	Misligholdelse fra arbejdstagers side.....	371
2.1.1.	Bortvisning.....	372
2.1.2.	Erstatning og forholdsmaessigt afslag.....	374

Indholdsfortegnelse

2.2.	Misligholdelse fra arbejdsgiverens side.....	375
2.2.1.	Ophævelse.....	376
2.2.2.	Erstatning	376
3.	Fremgangsmåde ved opsigelse.....	378
3.1.	Opsigelsesvarsel	378
3.1.1.	Opsigelsesvarsler på funktionærerområdet	379
3.1.2.	Arbejde af midlertidig karakter	380
3.1.3.	Arbejde på prøve.....	381
3.1.4.	Opsigelse fra funktionærens side.....	381
3.1.5.	Konfliktsituationer	381
3.1.6.	Det ulovbestemte område	381
3.2.	Formkrav	382
3.3.	Sagsbehandlingsregler: Høring/forhandlingspligt	382
3.3.1.	Den offentlige sektor	382
3.3.2.	Den private sektor	383
4.	Saglig grund.....	384
4.1.	Hovedaftalens § 4, stk. 3.....	385
4.1.1.	Forhandling og indbringelse for Afskedigelsesnævnet	385
4.1.2.	Underkendelse eller godtgørelse	386
4.1.3.	25 års-reglen.....	386
4.1.4.	Afskedigelsesnævnets kompetence til at behandle lovbestemt opsigelsesværn	387
4.2.	FUL § 2 b.....	387
4.3.	Love mv., der forbyder specifikke former for usaglig afskedigelse.....	388
4.3.1.	Foreningsfrihedsloven	388
4.3.2.	Ligestilling	389
4.3.3.	Virksomhedsoverdragelse	389
4.4.	Virksomhedens forhold.....	389
4.4.1.	Arbejdsmangel	389
4.4.2.	Anciennitet	390
4.4.3.	Omplacering.....	391
4.5.	Arbejdstagerens forhold.....	392
4.6.	Krav om saglighed ved afskedigelse i den private sektor....	393
4.6.1.	Det historiske udgangspunkt i dansk ret: fri afskedigelsesret medmindre den er indskrænket ved lov eller aftale (individuel eller kollektiv).....	393
4.6.2.	U 2003.1570 H.....	394
4.6.3.	Konklusion	396

5.	Ændringsopsigelse	397
6.	Suspension og fritstilling	398
7.	Force majeure.....	399
8.	Ophør som følge af kollektive kampskrift.....	399
9.	Fratrædelsesgodtgørelser	402
10.	Arbejdsløshed.....	403
10.1.	Anerkendte arbejdsløshedskasser	403
10.2.	Medlemskab af anerkendte arbejdsløshedskasser.....	403
10.3.	Dagpenge	403
10.4.	G-dage	404
Kapitel 13. Omstrukturering af virksomheder		405
1.	Indledning	405
2.	Kollektive afskedigelser (afskedigelser af større omfang)	406
2.1.	Danske regler.....	406
2.1.1.	Loven om varseling af afskedigelser af større omfang.....	407
2.1.2.	Andre regler om ansættelsesforhold.....	408
2.2.	EU-regler	408
2.2.1.	Direktivet om kollektive afskedigelser.....	408
2.2.2.	EU's Charter om Grundlæggende rettigheder	409
2.2.3.	Nationale regler om afskedigelser af større omfang som restriktion på arbejdsgivernes fri bevægelighed	409
2.3.	Anvendelsesområde	410
2.3.1.	Hvad forstås ved afskedigelser af større omfang?	410
2.3.1.1.	Omfanget af afskedigelserne	410
2.3.1.2.	Ophør af arbejdskontrakten på arbejdsgiverens initiativ	412
2.3.1.3.	Hvilke grunde kan tilregnes arbejdstagerne selv?	413
2.3.1.4.	Ændringer (forringelser) i arbejdsvilkårene	414
2.3.2.	Opgørelse af personalets størrelse	415
2.3.2.1.	Udeholdelse af visse aldersgrupper	415
2.3.2.2.	Koncernforhold – virksomhedsbegreb og arbejdssted.....	416
2.3.2.3.	Bekendtgørelsen om varseling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.....	418
2.3.3.	Undtagelser	419
2.3.3.1.	Tids- og opgavebegrænsede kontrakter.....	419
2.3.3.2.	Søfarende.....	420

Indholdsfortegnelse

2.3.3.3.	Retsafgørelser (Konkursdekret mv)	420
2.3.3.4.	Lockout	421
2.3.3.5.	Kollektiv overenskomst	422
2.4.	Plicht til forhandling inden kollektive afskedigelser besluttes	423
2.4.1.	Forhandlingspligt.....	423
2.4.2.	Repræsentanter for arbejdstagerne	424
2.4.3.	Hvilke informationer?.....	425
2.4.4.	Meddeelse til det regionale arbejdsmarkedsråd	425
2.5.	Retlig kontrol	426
3.	Virksomhedsoverdragelse og fusion	427
3.1.	Baggrund og retsgrundlag.....	428
3.2.	VOL's formål.....	429
3.3.	Anvendelsesområde	431
3.3.1.	Overførsel som følge af aftale	432
3.3.2.	Arbejdsgiverskifte, ikke ejerskifte afgørende	435
3.3.3.	Økonomisk identitet.....	435
3.3.4.	Entrepriseaftaler/Udlicitering	437
3.3.5.	Køb af virksomheder	440
3.4.	Retsvirkninger af en virksomhedsoverdragelse	441
3.4.1.	Anciennitet	443
3.4.2.	Udlån af tjenestemænd	443
3.4.3.	Pension	444
3.4.4.	Opsigelse/ophævelse, herunder ændringsopsigelse	445
3.5.	VOL og kollektive overenskomster	448
3.6.	Information, høring og forhandling i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse.....	452
4.	Arbejdsgiverens insolvens	453
4.1.	Indledning	453
4.2.	Løngaranti ved arbejdsgiverens insolvens	453
4.2.1.	Insolvensbegrebet	454
4.2.2.	Arbejdstagerbegrebet	454
4.2.3.	I hvilke situationer dækker LG?	455
4.2.3.1.	Hvilke krav?.....	455
4.2.3.2.	Oplysning og udbetaling af kravet	455
4.2.3.3.	Loft over ydelsen	456
4.2.3.4.	Grænseoverskridende situationer	456
4.3.	Arbeadsaftalers stilling i konkurs	457
4.3.1.	Boets ret til at opsigte med forkortet varsel. Konkursregulering	457

4.3.2.	Boets ret til at indtræde i arbejdsaftaler	457
4.3.3.	Lønkravs placering i konkursordenen	458
4.3.3.1.	Massekrav	458
4.3.3.2.	Privilegium.....	458
4.3.3.2.1.	Lønmodtagerbegrebet.....	459
4.3.3.2.2.	Nærtstående	459
4.3.3.2.3.	Erstatning for ansættelsesforholdets afbrydelse	460
4.3.3.2.4.	Feriegodtgørelse	460
4.4.	Rekonstruktion.....	460
Kapitel 14. Arbejdsmiljø og arbejdsskader.....		463
1.	Retsgrundlaget	463
1.1.	Dansk ret.....	463
1.2.	EU-ret	465
1.2.1.	Indre marked og arbejdsret	465
1.2.2.	Grundlæggende rettighed.....	466
1.2.3.	Soft law	466
1.3.	Folkeret.....	467
2.	Arbejdsmiljøbegrebet.....	468
3.	Almindelige pligter	468
3.1.	APV	468
3.2.	Tilsynspligt	470
3.3.	Instruktionspligt.....	470
3.4.	Pligt til at samarbejde	470
4.	Arbejdets udførelse	471
4.1.	Generelt om arbejdets udførelse	471
4.2.	Det psyko-sociale arbejdsmiljø.....	472
5.	Arbejdsstedet.....	474
6.	Tekniske hjælpemidler mv.	475
7.	Stoffer og materialer	476
8.	Arbejdstid.....	479
8.1.	Regler i AML	479
8.2.	Lægning af arbejdstiden i medfør af ledelsesretten	480
8.3.	EU-regler	481
8.4.	Loven om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet ..	483
8.5.	Ferie	483
8.5.1.	Dansk ret indtil 1. september 2020.....	484
8.5.2.	Dansk ret fra 1. september 2020.....	485
9.	Særlige persongrupper	486
9.1.	Graviditet og forældreskab	486

Indholdsfortegnelse

9.2.	Børn og unge under 18 år	487
9.3.	De værste former for børnearbejde	487
10.	Håndhævelse	488
10.1.	AT's opgaver	488
10.2.	Tilsynsformer.....	489
10.3.	AT's indgrebsmuligheder	490
10.3.1.	Påbud med frist	490
10.3.2.	Strakspåbud og skærpet tilsyn	491
10.3.3.	Forbud	491
10.3.4.	Påbud om at søge rådgivning.....	492
10.3.5.	Aftale mellem AT og virksomheden	492
10.4.	Administrative bøder	492
10.5.	Politianmeldelse.....	493
10.6.	Arbejdsmiljøklagenævnet	493
10.7.	Straf	493
10.7.1.	Hvilke arbejdsmiljøregler er strafbelagt hvor?.....	493
10.7.2.	Pligtsubjekter	494
10.7.2.1.	Arbejdsgivere.....	494
10.7.2.2.	Stat og kommune	494
10.7.2.3.	Virksomhedsledere	495
10.7.2.4.	Arbejdsledere	495
10.7.2.5.	Ansatte.....	496
10.7.2.6.	Leverandører, installatører, reparatører, planlæg- gere m.fl.	496
10.7.3.	Ansvarsgrundlaget	496
10.7.3.1.	Objektivt hæftelsesansvar.....	496
10.7.3.2.	Ansvar for forsæltigt og uagtsomt forhold.....	497
10.7.4.	Strafniveauet	498
11.	Arbejdsskadesikring.....	499
11.1.	ASL's formål	499
11.2.	Den sikrede personkreds.....	500
11.3.	Hvad er en arbejdsskade?	500
11.3.1.	Arbejdssulykker.....	500
11.3.2.	Erhvervssygdomme	501
11.3.3.	Følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under.....	502
11.4.	Sikringspligt.....	504
11.4.1.	Plicht til at tegne ulykkesforsikring.....	504
11.4.2.	Plicht til at tilmelde sig AES	505
11.4.3.	Hvilke arbejdsskader skal eller kan anmeldes?.....	505

Indholdsfortegnelse

11.5. Ydelsesr efter ASL	505
11.5.1. Sygebehandling, opträning og hjælpemidler mm.	505
11.5.2. Erhvervsevnetabserstatning	506
11.5.3. Méngodtgørelse.....	507
11.5.4. Ydelses til efterladte.....	507
11.6. Generelle betingelser for erstatning/godtgørelse efter ASL	507
11.6.1. Årsagsforbindelse	507
11.6.2. Egen skyld og tabebegrænsningspligt	508
11.7. Samspil mellem arbejdsskadesikring og EAL	509
Forkortelser	511
Litteraturfortegnelse	513
Domsregister	527
Stikordsregister	535

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.

Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.

© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Forord

Dansk Arbeudsret, der hermed foreligger i 4. reviderede udgave, giver en systematisk fremstilling af dansk arbeudsret i lyset af den EU-retlige og folkeretlige, især EMRK-retlige udvikling. Den retter sig mod praktikere, forskere og studerende, der har behov for en grundlæggende indsigt i det arbeudsretlige system.

Siden udgivelsen af 3.- udgaven af bogen i 2016 er LO og FTF nedlagt ved udgangen af 2018 og FH oprettet fra 1. januar 2019. Der er sket ændringer i funktionærloven, ferieloven og arbejdsmiljøloven og vedtaget nye EU-direktiver om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår og om balancen mellem familieliv og arbejdsliv. Der er desuden afsagt nye domme, både af danske domstole og af EU-Domstolen.

Bogen giver en opdateret fremstilling af gældende dansk arbeudsret baseret på en integreret anvendelse af danske, EU-retlige og folkeretlige, især EMRK-retlige retskilder. Samspillet og modspillet mellem den traditionelle danske aftalemodel og den integrerede europæiske model, der er ved at blive udviklet i forbindelse med EU-rettens og EMRK-rettens integration i dansk ret, blyses løbende gennem bogen.

Dansk Arbeudsret består af 14 kapitler: kap. 1 Emne og problemstilling, kap. 2 Retskilder, kap. 3 Almindelige retsprincipper og grundlæggende rettigheder, kap. 4 Arbejdsmarkedets organisationer, kap. 5 Kollektive overenskomster, kap. 6 Kollektive kampskridt, kap. 7 Håndhævelse, kap. 8 Ledelsesret og samarbejde, kap. 9 Ligestilling og forbud mod diskrimination, kap. 10 Arbeudsforholdets etablering, kap. 11 Arbeudsforholdets indhold, kap. 12 Arbeudsforholdets ophør, kap. 13 Omstrukturering af virksomheder og kap. 14 Arbejdsmiljø og arbejdsskader.

Der er kun undtagelsesvis taget hensyn til materiale fremkommet efter 1. maj 2020.

Frederiksberg, juni 2020

Denne bog er omfattet af lov om ophavsret og må ikke videregives – herunder udlånes, sælges eller kopieres – i digital form.

Indholdet må alene anvendes af licenstager i henhold til de til enhver tid gældende licensbetingelser.

© Jurist- og Økonomforbundets Forlag

KAPITEL 1

Emne og problemstilling

I dette kapitel redegøres for, hvad der er emnet for nærværende bog, hvilke generelle problemstillinger der behandles, og ved hjælp af hvilken teori og metode det sker. Desuden gives en overordnet karakteristik af det paradigmeskift i dansk arbejdsret, der i tiltagende grad er sket siden Danmarks medlemskab af EF/EU den 1. januar 1973.

1. Emne

Arbejdsret som juridisk disciplin handler om retsforhold mellem arbejdstage-
re og arbejdsgivere, såvel på individuelt som på kollektivt plan og uanset
hvilke retskilder det reguleres af, herunder om de er danske, EU-retlige eller
folkeretlige. Arbejdsret omfatter også regler om retsforhold mellem sta-
ter/overstatslige eller mellemstatslige institutioner om arbejdsmarkedet og om
forholdet mellem arbejdsmarkedets organisationer. Endelig omfatter arbejds-
ret regler om visse trepartsforhold, hvor der indgår arbejdsgivere og arbejds-
tagere, fx vikarregler og regler om kontrahentansvar (kædeansvar).

Bogen giver en systematisk fremstilling af nugældende dansk arbejdsret i
lyset af den EU-retlige og folkeretlige udvikling. Den historiske udvikling i
de sidste godt 100 år inddrages.

Meget arbejde i samfundet udføres uden for en arbejdstager-arbejds-
giverrelation, fx af selvstændige, der arbejder i egen virksomhed, af admini-
strerende direktører eller af forældre/aægtefæller, der passer børn eller andre
pårørende, laver mad, gør rent i eget hjem, mv. Arbejdsretten handler kun om
arbejde, der udføres som lønarbejde af en arbejdstager (lønmodtager) for en
arbejdsgiver. Arbejdstager- og arbejdsgiverbegrebet varierer lidt fra område
til område og analyseres i de følgende kapitler i relation til de behandlede
retsområder. I EU-retlige tekster benyttes i de danske versioner som regel ordet arbejdstager. I danske retskilder tales som regel om lønmodtagere. I denne
bog benyttes ordene arbejdstager og lønmodtager som synonymer.