

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 og inddbinding: Clemenstrykkeriet, Hinnerup

Printed in Denmark 2013  
ISBN 978-87-574-1972-6

Jurist- og Økonomforbundets Forlag  
Gothersgade 137  
1123 København K

Telefon: 39 13 55 00  
Telefax: 39 13 55 55  
e-mail: [forlag@djoef.dk](mailto:forlag@djoef.dk)  
[www.djoef-forlag.dk](http://www.djoef-forlag.dk)

## Indholdsfortegnelse

<b>Førord .....</b>	13
<b>Introduktion .....</b>	15
1. Det danske arbejdsmarked og EU .....	15
2. Systemskifte eller justering af aftalemodellen .....	17
3. Bogens problemstilling, metode og materiale .....	20
4. Systematik og indhold .....	24
<b>Del 1. Aftalemodellen og den europæiske integrationsproces</b>	
<b>Kapitel 1. Det kollektive overenskomstsysten .....</b>	29
1. Indledning .....	29
2. Det selvregulerende overenskomstsysten .....	30
2.1. Den processuelle lovramme .....	30
2.2. Mægling og lovindgreb i arbejdskonflikter .....	33
2.3. Det samfundsøkonomiske ansvar .....	35
3. De forhandlede løn- og arbejdsvilkår .....	37
3.1. Den kollektive forhandlingskultur .....	37
3.2. De kollektive overenskomsters lønsystemer .....	41
3.3. Lønmodtagerrettigheder og mobilt arbejdsmarked .....	43
3.4. Fleksible opsigelsesvilkår .....	46
4. Udenforstående arbejdsgivere og lønmodtagere .....	48
4.1. Overenskomstdækningen på det danske arbejdsmarked .....	48
4.2. Den udenforstående arbejdsgivers stilling .....	51
4.3. Den udenforstående lønmodtager .....	53
5. Det fagretlige konfliktløsningsssystem .....	55
5.1. Organisationernes egen konfliktløsning .....	55
5.2. De fagretlige organer .....	57
<b>Kapitel 2. Statens rolle på arbejdsmarkedet .....</b>	61
1. Indledning .....	61

2. Løn- og arbejdsvilkår i ansættelsesforholdet .....	62
2.1. Funktionærloven og andre love for specifikke lønmodtagergrupper .....	62
2.2. Spredt lovgivning for alle lønmodtagere .....	66
2.3. Systematisk lovgivning om arbejdsmiljøet på arbejdspladsen .....	69
3. Dagspengesystemet ved ledighed .....	71
3.1. Indkomstsikring ved ledighed .....	71
3.2. Dagpengeret og ansættelsestryghed .....	73
3.3. Aktivering og jobmobilitet .....	77
4. Det sociale tryghedssystem .....	80
4.1. Den brede vifte af sociale ydelser .....	80
4.2. Den skattefinansierede sociale tryghed .....	83
4.3. Overenskomstparternes stigende sociale ansvar .....	86
<b>Kapitel 3. Aftalemodellen og europæisk integration .....</b>	<b>89</b>
1. Indledning .....	89
2. Rollefordelingen i aftalemodellen .....	90
2.1. Lovgivningsmagten og overenskomstparterne .....	90
2.2. Lovgivningsmagten og domstolene .....	94
2.3. Overenskomstparterne og domstolene .....	97
3. EU's politiske integrationsproces .....	99
3.1. Det generelle grundlag for EU's reguleringskompetence .....	99
3.2. EU's kompetence på arbejdsmarkedet .....	101
3.2.1. Arbejdskraftens fri bevægelighed .....	101
3.2.2. Forbedring af leve- og arbejdsvilkår .....	103
3.2.3. Koordinering af de nationale beskæftigelsespolitikker .....	105
3.3. Den danske stats ansvar for løn- og arbejdsvilkår .....	107
4. EU's retlige integrationsproces .....	111
4.1. EU-Domstolens rolle .....	112
4.1.1. Fortolkning af EU's retsgrundlag .....	112
a) Det generelle fortolkningsparadigme .....	112
b) Udvikling af generelle EU-retlige principper .....	115
4.1.2. Kontrol af national ret .....	117
a) Traktatbrudsproceduren .....	117
b) Den præjudiciale procedure .....	119
4.2. Danske domstoles rolle i EU-relaterede sager .....	120
4.2.1. Det retlige grundlag for domstolenes brug af EU-retten .....	120
4.2.2. Domstolenes rolle i EU-arbejdsretlige sager .....	123

**Del 2. Fri bevægelighed for arbejdskraft**

<b>Kapitel 4. Vandrende arbejdstagere .....</b>	<b>129</b>
1. Indledning .....	129
2. Arbejdstagernes frie bevægelighed .....	130
2.1. Retsgrundlaget .....	130
2.2. Domstolens praksis .....	132
2.2.1. Domstolens generelle rolle .....	132
2.2.2. Domstolens fortolkningsstil .....	135
2.2.3. Domstolens kontrol af national ret .....	137
3. Arbejdstagerstatus og ligebehandling .....	139
3.1. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb .....	139
3.1.1. Beskæftigelsens art og omfang .....	139
3.1.2. Ophold med andet hovedsigtet end arbejde .....	141
3.1.3. Status efter arbejdsophør .....	143
3.2. Forbud mod forskelsbehandling .....	145
3.2.1. Løn- og arbejdsvilkår .....	145
3.2.2. Sociale fordele .....	147
a) Generelt om retten til sociale fordele .....	147
b) Særligt om arbejdstagere med bopæl i hjemlandet .....	149
4. Retten til at søge arbejde i andre lande .....	154
4.1. Retten til at søge arbejde i andre EU-lande .....	154
4.2. Retten til sociale ydelser .....	155
4.2.1. Opholdsdirektivet .....	155
4.2.2. Domstolens praksis .....	158
<b>Kapitel 5. Udstationerede lønmodtagere .....</b>	<b>161</b>
1. Indledning .....	161
2. Vandrende arbejdstagere contra udstationeret lønmodtagere .....	162
2.1. Traktatgrundlaget .....	162
2.2. Udstationeringsdirektivet .....	164
3. Domstolens praksis om udstationeringsdirektivet .....	167
3.1. Forholdet mellem traktaten og udstationeringsdirektivet .....	167
3.2. Udstationeringsdirektivets indhold og rækkevidde .....	169
3.2.1. Kredsen af løn- og arbejdsvilkår .....	169
3.2.2. Kontrol med arbejdsforholdene .....	172
3.3. Beskyttelse af faglige grundrettigheder .....	174
3.3.1. Faglige rettigheders status i EU-retten .....	174
3.3.2. Domstolens afgørelse i Laval-sagen .....	175
4. Kommissionens forslag til nye regler .....	179

## Indholdsfortegnelse

4.1. Forslag til en konfliktforordning .....	180
4.2. Forslag til et håndhævelsesdirektiv .....	181
5. Udstationerede og sociale ydelser .....	182
5.1. Den udenlandske serviceydere position .....	182
5.2. Den udstationerede lønmodtakers position .....	184
<b>Kapitel 6. Den frie bevægelighed og aftalemodellen .....</b>	<b>187</b>
1. Indledning .....	187
2. Den frie adgang til det danske arbejdsmarked .....	188
2.1. Det udlændingeretlige udgangspunkt .....	188
2.2. EU-borgeres ret til fri indrejse i Danmark .....	190
2.3. Øget udbud af arbejdskraft .....	192
3. Løn- og arbejdsvilkår ved arbejde i Danmark .....	195
3.1. Lønmodtagere ansat af danske virksomheder .....	195
3.1.1. Den arbejdsretlige lovgivning .....	195
3.1.2. Det kollektive overenskomstsystem .....	197
3.2. Lønmodtagere udstationeret af udenlandske virksomheder ....	199
3.2.1. Udstationeringsloven .....	199
a) Løn- og arbejdsvilkår .....	199
b) Kontrol med løn- og arbejdsvilkårene (RUT) .....	202
3.2.2. Overenskomster med udenlandske serviceydere .....	204
a) Konfliktret over for udenlandske serviceydere .....	204
b) Overenskomstpligter i forhold til underleverandører .....	207
c) Overenskomster med udenlandske virksomheder ...	209
4. Udenlandske lønmodtageres adgang til sociale ydelser .....	211
4.1. Generelt om adgangen til sociale ydelser .....	211
4.2. Kredsen af vandrende arbejdstagere .....	214
4.3. Eksport af sociale ydelser til hjemlandet .....	216
4.4. Arbejdsmarkedsrelaterede ydelser til arbejdssøgende .....	219
4.5. Den udstationerede lønmodtakers adgang til sociale ydelser ..	220
<b>Del 3. Forbedring af leve- og arbejdsvilkårene</b>	
<b>Kapitel 7. EU-harmonisering af det arbejdsretlige område .....</b>	<b>225</b>
1. Indledning .....	225
2. Medlemsstaternes traktatmæssige forpligtelser .....	226
2.1. Traktatens ligelønsregel .....	226
2.2. Fællesskabspagten om lønmodtagernes grundlæggende rettigheder .....	228

## Indholdsfortegnelse

2.3. Chartret om borgernes grundlæggende rettigheder .....	229
3. EU-harmonisering af løn- og arbejdsvilkår .....	231
3.1. EU's kompetence .....	231
3.2. Den fælles lovgivningsprocedure .....	233
3.3. Kredsen af vedtagne direktiver .....	235
3.4. Forankringen i fællesskabspagten og chartret .....	237
3.5. Hensynet til nationale forskelle .....	239
3.5.1. Generelt om hensyntagen til nationale forskelle .....	239
3.5.2. Arbejdstdagens tilrettelæggelse .....	241
3.5.3. Forskelsbehandling på grund af alder .....	242
3.5.4. Fleksible ansættelsesformer .....	243
4. Organisationernes rolle i regelprocessen .....	245
4.1. Organisationernes rolle i arbejdsmarkedspolitikken .....	245
4.2. Organisationernes forhandlings- og aftaleret .....	246
4.3. Iværksættelse af aftaler .....	248
4.3.1. Direktivbaserede aftaler .....	248
4.3.2. Selvstændige aftaler .....	251
5. Den danske implementeringsmodel .....	253
5.1. Det statslige ansvar for implementeringen .....	253
5.2. Det forandrede retskildebillede .....	256
5.3. Den kollektive forhandlingskultur .....	260
5.4. Implementeringslovens subsidiære karakter .....	264
5.5. Tvisteløsning i det fagretlige processystem .....	267
<b>Kapitel 8. EU-Domstolens rolle i arbejdsretlige sager .....</b>	<b>271</b>
1. Indledning .....	271
2. Domstolens generelle rolle .....	273
3. Fortolkning af EU-regler .....	275
3.1. Det generelle fortolkningskoncept .....	275
3.2. Grundlæggende principper contra nationale forskelle .....	278
3.2.1. Aldersdiskrimination .....	278
a) Alment EU-retligt princip om aldersdiskrimination .....	278
b) Legitim forskelsbehandling på grund af alder .....	280
3.2.2. Arbejdstdid .....	283
a) Retten til 4 ugers årlig betalt ferie .....	284
b) Retten til en maksimal ugentlig arbejdstdid på 48 timer .....	287
3.3. Fortolkning af aftalebaserede direktiver .....	289
3.3.1. Organisationernes indflydelse på fortolkningen .....	289

3.3.2. Domstolens fortolkning af forhandlede direktiver .....	291
4. Kontrol af nationale regler .....	295
4.1. Kontrol af national ret via præjudicielle sager .....	295
4.2. Generelle udviklingslinjer i Domstolens praksis .....	297
4.2.1. Stillingtagen til national ret .....	297
4.2.2. Abstrakt contra konkret stillingtagen .....	300
4.2.3. EU-ret til hinder for national ret .....	303
4.3. Medlemsstatens position i den præjudicielle procedure .....	305
5. Krav til de nationale domstole .....	309
5.1. Direkte anvendelse af EU-regler .....	309
5.2. EU-konform fortolkning af nationale regler .....	314

<b>Kapitel 9. Danske domstoles praksis i EU-arbejdsretlige sager .....</b>	319
1. Indledning .....	319
2. Præjudicielle forelæggelser for EU-Domstolen .....	321
2.1. Præjudiciel forelæggelse som tvistepunkt mellem parterne ....	321
2.2. Domstolenes kriterier for om der skal forelægges spørgsmål .	324
2.2.1. EU-regrens relevans for sagens afgørelse .....	325
2.2.2. Klar eller uklar EU-retstilstand .....	327
2.2.3. Fortolkning contra anvendelse .....	330
2.3. De forelagte sager for EU-Domstolen .....	333
2.3.1. Antallet af danske forelæggelser .....	333
2.3.2. De involverede parter .....	334
2.3.3. De forelæggende domstole .....	337
2.3.4. De forelagte spørgsmåls karakter .....	339
2.3.5. Regeringens position i sagerne .....	343
3. Domstolenes anvendelse af EU-arbejdsretlige regler .....	344
3.1. Formodning for EU-konform implementering .....	345
3.1.1. Implementeringslove .....	345
a) Lovforarbejdernes dalende betydning .....	346
b) Formålets stigende betydning .....	348
3.1.2. Implementeringsoverenskomster .....	350
3.2. Korrektion af EU-stridige lovregler .....	353
3.2.1. Domstolenes adgang til at korrigere EU-stridige lovregler .....	353
3.2.2. Korrektion af diskriminerende lovregler .....	355
a) Kønsdiskriminerende graviditetsløn (funktionærlovens § 7) .....	355
b) Alderdiskriminerende fratrædelsesgodtgørelse (funktionærlovens § 2 a, stk. 3) .....	359

3.2.3. Korrektion af andre EU-stridige lovregler (ferielovens § 13) .....	365
3.3. Korrektion af EU-stridige overenskomstregler .....	368
3.3.1. Korrektion ved de almindelige domstole .....	369
3.3.2. Korrektion ved de fagretlige organer .....	372
a) Kønsdiskriminerende regler .....	373
b) Forskelsbehandling af deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte .....	375

#### Del 4. Koordinering af de nationale beskæftigelsespolitikker

<b>Kapitel 10. Koordinering af de nationale beskæftigelsespolitikker ...</b>	381
1. Indledning .....	381
2. EU-fokus på arbejdsmarksreformer .....	382
2.1. Den koordinerede beskæftigelsesstrategi .....	382
2.2. Den generelle reformstrategi .....	384
3. Bindende EU-regler om arbejdsmarksreformer .....	386
3.1. EU's kompetence til at vedtage bindende regler .....	386
3.2. Reformunderstøttende arbejdsretlige direktiver .....	387
3.3. Reformer af EU's arbejdsretlige regelsæt .....	389
4. Koordinering af medlemslandenes beskæftigelsespolitikker .....	391
4.1. Koordinering af beskæftigelsespolitikkerne .....	391
4.2. Samspillet med de økonomiske politikker .....	393
5. Landespecifikke henstillinger om arbejdsmarksreformer .....	394
5.1. Proceduren ved landespecifikke henstillinger .....	394
5.2. Indholdet af landespecifikke henstillinger .....	396
5.3. Henstillinger og grundlæggende rettigheder .....	399
6. Reformer af den danske arbejdsmarksmodel .....	402
6.1. Rollefordelingen i det danske reformarbejde .....	402
6.2. Danske reforminitiativer .....	406
6.2.1. Produktivitetsorienterede lønsystemer .....	406
6.2.2. Fleksibel opsigelsesbeskyttelse .....	409
6.2.3. Økonomisk holdbare pensionssystemer .....	412
<b>Sammenfattende vurdering .....</b>	415
1. Den danske aftalemodels karakteristika .....	415
2. Den europæiske integrationsproces .....	419
2.1. EU's arbejdsmarkedspolitik .....	419
2.2. EU-Domstolens rolle på arbejdsmarkedet .....	421
2.2.1. Domstolens retsudviklende rolle .....	421

## *Indholdsfortegnelse*

2.2.2. Domstolens rettighedskontrollerende rolle .....	425
3. Lovgivningsmagtens ansvar for løn- og arbejdsvilkår .....	428
3.1. Den moderate justering af aftalemodellen .....	428
3.2. Arbejdskraftens fri bevægelighed .....	429
3.2.1. Det arbejdsretlige system .....	430
3.2.2. Det sociale tryghedssystem .....	432
3.3. Forbedring af leve- og arbejdsvilkårene .....	435
3.4. Koordinering af de nationale beskæftigelsespolitikker .....	439
4. Domstolenes ændrede rolle på arbejdsmarkedet .....	440
4.1. Domstolenes retsskabende og rettighedskontrollerende rolle ..	440
4.2. Domstolenes samarbejde med EU-Domstolen .....	442
4.3. Domstolenes anvendelse af EU-retten .....	445
4.3.1. EU-konform retsudvikling .....	445
4.3.2. EU-retlig kontrol af lov- og overenskomstregler .....	447
a) Korrektion af lovegler .....	447
b) Korrektion af overenskomstregler .....	450
<b>Bilag A – Søgning af domme via EU-Domstolens hjemmeside .....</b>	<b>453</b>
<b>Bilag B – EU-domme med stillingtagen til national ret i domskonklusionen .....</b>	<b>455</b>
<b>Bilag C – Danske domstoles afvisning af at forelægge præjudicielle spørgsmål for EU-Domstolen .....</b>	<b>457</b>
<b>Bilag D – Danske domstoles præjudicielle forelæggelser for EU-Domstolen .....</b>	<b>461</b>
<b>Forkortelser .....</b>	<b>465</b>
<b>Oversigt over bogens tabeller .....</b>	<b>467</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>469</b>
<b>Afgørelsesregister .....</b>	<b>475</b>
<b>Stikordsregister .....</b>	<b>481</b>

## **Forord**

Det danske arbejdsmarked er karakteriseret ved, at staten i det væsentlige har overladt det til parterne på arbejdsmarkedet og den enkelte arbejdsplads at forelægge løn- og arbejdsvilkårene. Det har givet et arbejdsmarked, som er præget af høje lønninger og fleksible opsigelsesregler.

Da Danmark trådte ind i De Europæiske Fællesskaber i 1973, påtog den danske stat sig en række forpligtelser i forhold til arbejdsmarkedet. I første omgang var der kun tale om en pligt til at sikre arbejdskraftens frie bevægelighed og lige løn for mandlige og kvindelige lønmodtagere. Ved ratifikationen af Maastricht-traktaten i 1993 overførte staten imidlertid en bred beføjelse til Den Europæiske Union til at regulere arbejdsvilkårene på det europæiske arbejdsmarked. EU har vedtaget en række direktiver om bl.a. arbejdstidens tilrettelæggelse, deltidsarbejde, tidsbegrenset arbejde, information og høring af medarbejderne, vikararbejde og forbud mod forskellige former for forskelsbehandling. I de senere år har EU tillige spillet en fremtrædende rolle i koordineringen af de nationale beskæftigelsespolitikker, som har ytret sig i henstiller til en række medlemslande om at gennemføre vidtgående arbejdsmarksreformer, herunder mere produktivitetsorienterede lønsystemer og mere fleksible opsigelsesregler.

Formålet med bogen er at undersøge, hvorledes den europæiske integration har påvirket den danske aftalemodel og især rollefordelingen mellem overenskomstparterne, Folketinget og domstolene. Bogen undersøger for det første de påvirkninger som følger af, at lovgivningsmagten har fået en mere fremtrædende rolle i forhold til overenskomstparterne, da staten er den centrale aktør i regelprocessen på europæisk plan og har hovedansvaret for at gennemføre de vedtagne EU-regler i Danmark. Dernæst undersøger den de påvirkninger som følger af, at domstolene har fået en mere fremtrædende rolle i forhold til både lovgivningsmagten og overenskomstparterne som led i håndhævelsen af den danske stats EU-retlige forpligtelser. Den retlige integrationsproces har en mere diskret fremtræden end den politiske integrationsproces, men spiller en voksende rolle som følge af bl.a. det stadig tættere samarbejde mellem danske domstole og EU-Domstolen.

## Forord

Jeg er taknemmelig for de mange gode diskussioner, jeg har haft undervejs i skriveprocessen med kolleger ved Det Juridiske Fakultet og andre videnskabelige institutioner samt en lang række personer, som arbejder med det arbejdssretlige område i advokatvirksomheder, arbejdsgiver- og lønmodtagerforeninger og offentlige myndigheder. Jeg vil rette en særlig tak til kollegerne ved forskningscentret WELMA og ikke mindst centrets forhenværende leder – professor, dr.jur. Kirsten Ketscher – for en god daglig ramme om arbejdet, herunder bistand til indsamling, systematisering og bearbejdning af materiale. Denne værdifulde bistand er ydet af Christian Svane, Kristina Torre-Christiansen, Ida Dybdal og Sandra Urbschat.

Bogen inddrager materiale frem til og med 31. august 2013, dog kun i begrænset omfang efter 1. juni 2013. Bogen tager ikke højde for, at Kroatien blev optaget som det 28. medlemsland 1. juli 2013.

København, september 2013.

Jens Kristiansen

[jens.kristiansen@jur.ku.dk](mailto:jens.kristiansen@jur.ku.dk)

## Introduktion

### I. Det danske arbejdsmarked og EU

Det danske arbejdsmarked er kendtegnet ved en langvarig tradition for at fastlægge løn- og arbejdsvilkårene via kollektive aftaler. Arbejdsmarkedets parter har i praksis en »uskrevne kontrakt« med staten om at fastlægge løn- og arbejdsvilkårene. Staten har i forlængelse heraf indtaget en tilbagetrukken rolle i det arbejdssretlige system.

Lovgivningsmagten har ikke fastlagt en mindsteløn eller i øvrigt udformet regler om arbejdsvilkårene på en systematisk måde. Det arbejdssretlige system har været forankret i en forhandlingskultur med vægt på parternes evne og vilje til løbende at indgå kompromisser på baggrund af deres forskellige interesser. Med enkelte undtagelser som ferieloven har lovgivningsmagten heller ikke udbredt overenskomstfastlagte løn- og arbejdsvilkår til alle arbejdsgivere og lønmodtagere. Den ansættelsesretlige lovprægning har i første række rettet sig mod lønmodtagergrupper i udkanten af overenskomstsystemet, f.eks. funktionærer og tjenestemænd. Arbejdsmarkedets parter har som regel spillet en vigtig rolle for udformningen af lovprægningen og de løbende justeringer. Mens staten har indtaget en tilbagetrukken rolle i det arbejdssretlige system, har den indtaget en aktiv rolle inden for det øvrige social- og arbejdsmarkedspolitiske område. Lønmodtagere har adgang til en lang række, overvejende skattefinansierede sociale sikringsydeler samt en række almene kontant- og serviceydeler på linje med andre borgere i det danske samfund.

Domstolsmagten har indtaget en tilbagetrukken rolle i forhold til både lovprægningen og overenskomstparterne. Domstolenes praksis har været kendtegnet ved en betydelig loyalitet over for såvel faglige som politiske kompromisser i form af henholdsvis kollektive overenskomster og arbejdssretlige love. Domstolenes tilbagetrukne position i forhold til Folketinget er et udslag af den generelle forfatningsmæssige ordning for magtdelingen mellem de statslige organer. Den tilbagetrukne rolle i forhold til overenskomstparterne har været et udslag af, at lovprægningen har henlagt alle sager med udspring i kollektive overenskomster til et særskilt processystem. Organisationerne har haft hovedansvaret for at håndhæve de kollektivt aftalte løn- og aftalevilkår,

**EU SPILLER EN STIGENDE ROLLE** for indretningen af det arbejdsretlige system i Danmark. Bogen undersøger, hvorledes aftalemodellen og især rollefordelingen mellem overenskomstparterne, Folketinget og domstolene bliver påvirket af EU's regler om

- vandrende arbejdstagere og udstationerede lønmodtagere
- fælles minimumsregler om løn- og arbejdsvilkår
- koordinering af de nationale beskæftigelsespolitikker

**UNDERSØGELSEN VISER**, at de EU-retlige forpligtelser har givet lovgivningsmagten en mere fremtrædende position i det arbejdsretlige system. Begrænsningerne i EU's regelkompetence og den danske implementeringspraksis har imidlertid foreløbig gjort det muligt at fastholde aftale-systemet som det centrale omdrejningspunkt for arbejdsforholdene.

**UNDERSØGELSEN VISER OGSÅ**, at de EU-retlige forpligtelser har givet domstolene en mere retsskabende rolle, end de traditionelt har haft i det arbejdsretlige system. Meget tyder på, at den retsskabende virksomhed fra både EU-Domstolen og de danske domstole kan udvikle sig til en betydelig udfordring for overenskomstparterne og lovgivningsmagten.

**JENS KRISTIANSEN** er professor i arbejdsret ved Københavns Universitet. Han har udgivet en række bøger og artikler inden for det arbejdsretlige og EU-arbejdsretlige område, herunder *Den kollektive arbejdsret* (2. udg. 2008) og *Grundlæggende arbejdsret* (2. udg. 2009).



ISBN 978-87-574-1972-6