

Jens Kristiansen

Arbejdsretlig lærebog

Arbejds RET



Thomson
GADJURA

Jens Kristiansen

Arbejdsretlig lærebog

1. udgave/1. oplag

© Forlaget Thomson A/S (ITID A/S), København 1999

ISBN 87-619-0049-4

Omslag: Grafisk Værk, Frederiksberg

Sats: Christensen Fotosats og Repro, København

Tryk: Nørhaven A/S, Viborg

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse

af denne bog eller dele af den er ikke tilladt

ifølge gældende dansk lov om ophavsret.

Alle rettigheder forbeholdes

Forord

Arbejdsretten beskæftiger sig med retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. Den spænder over et omfattende område, fra de kollektive overenskomstrelationer mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, over de individuelle ansættelsesrelationer mellem arbejdsgiver og lønmodtager til de særlige arbejdsmiljørelationer på arbejdspladsen.

Retsområdet har været præget af en bemærkelsesværdig stabilitet i regelgrundlaget siden det navnkundige Septemberforlig mellem Dansk Smede- og Mesterforening og De samvirkende Fagforbund fra 1899 og den efterfølgende lovgivning om oprettelsen af Den faste Voldgiftsret og udpegning af en forligsmand i arbejdsstridigheder fra 1910. Arbejdsretten har imidlertid i de senere år været præget af en række markante forandringer. Væksten i lovgivning om løn- og arbejdsvilkår er ét karakteristisk træk. Samspillet med almene forvaltningsretlige regler for offentlige overenskomst- og ansættelsesforhold et andet. Menneskeretlige og EU-retlige krav til det arbejdsretlige system et tredje.

Hovedformålet med denne bog er at give en samlet, koncentreret fremstilling af arbejdsretten. Bogen fokuserer på de grundlæggende arbejdsretlige principper, de nyere udviklingslinier og samspillet mellem arbejdsrettens forskellige delelementer. Bogen afstår derimod gennemgående fra at føre læseren ud i arbejdsrettens talrige afkroge. Læseren har gode muligheder for at fordybe sig yderligere i emnet gennem de mange solide specialfremstillinger som er kommet til indenfor de senere år.

Fremstillingen henvender sig i første række til jurastuderende og andre der er interesserede i at studere arbejdsret. Det er imidlertid mit håb, at bogen tillige kan være til nytte for jurister og andre praktikere der beskæftiger sig med arbejdsretlige problemer. Selv erfarne praktikere kan formentlig fra tid til anden have behov for at se egne specialer fra en ny vinkel eller i en bredere sammenhæng.

Bogen har i foreløbige versioner (kompendier) været anvendt som undervisningsgrundlag i kursusfaget Arbejdsret ved Københavns Universitet siden efteråret 1997. De studerende er under-

vejs kommet med mange gode kommentarer og forslag til forbedringer. Det samme gælder faglig koordinator Michael Møllegaard Jessen der underviser i kursusfaget. Jeg har bestræbt mig på at tage størst muligt hensyn til de mange kommentarer og forslag i den færdige bogudgave.

Jeg har ligeledes modtaget en række nyttige kommentarer fra en række kolleger og andre interesserede. Der er især grund til at takke professor, dr. jur. Kirsten Ketscher for gennemlæsning og kommentering af dele af manuskriptet, advokat Jørgen Ovesen for løbende diskussion af en række forvaltningsretlige og kollektivarbejdsretlige emner samt Susanne Wolf for uundværlig faglig og personlig inspiration og opmuntring undervejs i forløbet.

Sekretær Inge Qviste har ydet en værdifuld indsats med skrivning og anden bearbejdning af manuskriptet. Stud. jur. Jakob Lundsager har læst korrektur og ydet forskellig praktisk assistance i skriveprocessen.

København, juli 1999
Jens Kristiansen

Indhold

Del 1: Det arbejdsretlige systems grundstruktur

<i>Kapitel 1 · Arbejdsret som juridisk disciplin</i>	19
1. Arbejdsrettens særlige karakteristika	19
1.1. Partsforholdets særegne karakter	19
1.2. Den specielle retsorden	21
1.3. Retsområdets komplekse karakter	25
2. Forskellige arbejdsretlige relationer	28
2.1. Overenskomstforhold	29
2.2. Ansættelsesforhold	31
2.3. Arbejdsmiljøforhold	32
3. Arbejdsmarkeds- og socialretlige relationer	34
4. Oversigt over bogens indhold	36
 <i>Kapitel 2 · Det arbejdsretlige system</i>	39
1. Partsautonomi og statsintervention	39
2. Det arbejdsretlige regelsystem	41
2.1. Overenskomstforhold	41
2.1.1. Lovgivning	41
2.1.2. Kollektive overenskomster	44
2.2. Ansættelsesforhold	46
2.2.1. Kollektive overenskomster	46
2.2.2. Ansættelsesretlige love	48
2.2.3. Arbejdsmarkeds- og socialretlige love	53
2.3. Arbejdsmiljøforhold	55
3. Det arbejdsretlige processystem	57
3.1. Overenskomstforhold	58
3.2. Ansættelsesforhold	62
3.3. Arbejdsmiljøforhold	66
 <i>Kapitel 3 · Offentlige overenskomst- og ansættelsesforhold</i>	68
1. Det offentlige arbejdsmarkeds særpræg	68
2. Det offentliges arbejdsgiverpligter	70
2.1. Det særlige tjenestemandssystem	70
2.1.1. Tjenestemandslovgivning	70

2.1.2. Kollektive tjenestemandsaftaler	73
2.1.3. Det tjenestemandsretlige processystem	74
2.2. Det almindelige arbejdsretssystem	75
2.2.1. Overenskomstansættelsens stigende udbredelse	75
2.2.2. Arbejdsretlige reglers anvendelse	77
3. Det offentliges myndighedspligter	81
3.1. Det forvaltningsretlige system	81
3.1.1. Det forvaltningsretlige grundlag	81
3.1.2. De processuelle aspekter	83
3.2. Sagligheds- og lighedskrav	84
3.3. Sagsbehandlingskrav	88
3.3.1. Afgørelsessager	88
3.3.2. Partsstatus	90
3.3.3. De formelle kravets betydning	91
3.3.4. Sanktionering af formfejl	94
3.4. Offentlighed i forvaltningen	95
3.4.1. Aktindsigt i personalesager	95
3.4.2. Offentligt ansattes ytringsfrihed	97
<i>Kapitel 4 · Arbejdsrettens internationale aspekter</i>	100
1. International arbejdsret	100
1.1. Arbejdsrettens nationale særpræg	100
1.2. Den tiltagende internationalisering	102
2. Den internationale Arbejdsorganisation	103
2.1. ILO-systemet	103
2.2. De grundlæggende ILO-regler	106
3. Europarådet	111
3.1. Menneskeretskonventionen	111
3.2. Socialpagten	113
4. Den europæiske Union	115
4.1. EU-rettens særlige karakter	115
4.2. Traktatmæssige forpligtelser	118
4.3. Direktiver	122
4.3.1. Hjemmelsgrundlag	122
4.3.2. Organisationsindflydelse	124
4.3.3. National gennemførelse	126

Del 2: Grundregler for overenskomstforholdet

<i>Kapitel 5 · Det kollektive overenskomstsysteem</i>	133
1. Det kollektive overenskomstbegreb	133
1.1. Overenskomstens parter	133
1.2. Overenskomstens genstand	134
1.3. Arbejdsgiver- og lønmodtagerforhold	135
2. Den kollektive overenskomststruktur	137
2.1. Overenskomtsystemet	137
2.2. Organisationsoverenskomster	138
2.2.1. Hovedaftaler	139
2.2.2. Fag- og brancheoverenskomster	141
2.2.3. Lokalaftaler	145
2.3. Virksomhedsoverenskomster	147
2.3.1. Tiltrædelses- og særoverenskomster	148
2.3.2. Husoverenskomster	150
3. Forskelle mellem overenskomstområderne	151
3.1. Det private område	151
3.2. Det kommunale område	153
3.3. Det statslige område	156
<i>Kapitel 6 · Konfliktret ved overenskomstforhandlinger</i>	159
1. Kollektiv aftalefrihed	159
2. Konfliktret mellem parterne	161
2.1. Konfliktrettens kollektive karakter	161
2.2. Lovlige kampformer	164
2.3. Formkrav til arbejdskonflikter	167
2.4. Materielle krav til arbejdskonflikter	168
2.4.1. Hovedkonflikter	168
2.4.2. Konkurrerende overenskomstkraav	169
2.4.3. Sympatikonflikter	171
2.4.4. Særligt om uorganiserede arbejdsgivere	172
2.5. Arbejdskonflikters retsvirkninger for de involverede	176
3. Statsindgreb i arbejdskonflikter	180
3.1. Partsautonomi og samfundshensyn	180
3.2. Statens Forligsinstitution	181
3.2.1. Forligsinstitutionens kompetence og beføjelser	181
3.2.2. Mæglingsforslag og afstemningsregler	184
3.3. Lovindgreb	187

3.3.1. Generelt om lovindgreb	187
3.3.2. Forudsætninger for indgreb	188
3.3.3. Indholdet af lovindgreb	191
<i>Kapitel 7 · Fredspligt i overenskomstperioden</i>	193
1. Fredspligt som generel norm	193
2. Fredspligt for parterne og medlemmerne	195
2.1. Den særlige fredspligtkonstruktion	195
2.2. Indholdet af medlemmernes fredspligt	197
2.3. Fredspligtens centrale betydning	200
3. Undtagelser fra fredspligten	202
3.1. Overenskomstmæssige forudsætninger	203
3.2. Sympatikonflikt og strejkearbejde	205
3.3. Arbejdsvægring ved betalingsstandsning og farligt arbejde	207
4. Retsvirkninger af fredspligtbrud	208
4.1. Forskellige retsvirkninger af fredspligtbrud	208
4.2. Valg mellem kollektive og individuelle sanktioner ..	210
4.3. Hjemsendelse af ikke konfliktende lønmodtagere	211
<i>Kapitel 8 · Arbejdsgivers ledelsesret</i>	213
1. Den kollektive ledelsesret	213
1.1. Ledelsesrettens indhold	213
1.2. Virkninger i forhold til de faglige organisationer ...	215
1.3. Virkninger i forhold til medarbejderne	218
2. Misbrug af ledelsesretten	219
2.1. Ledelsesrettens almene grænser	219
2.2. Antagelses- og afskedigelsesretten	220
2.3. Arbejdets udførelse og arbejdstidens placering	224
2.4. Kontrolforanstaltninger og regler	225
2.4.1. Generelt om kravene	225
2.4.2. Kontrolforanstaltninger	226
2.4.3. Reglementer	228
<i>Kapitel 9 · Medarbejderindflydelse og samarbejdsorganer</i>	231
1. Forskellige samarbejdsorganer	231
2. Tillidsrepræsentanter	234
2.1. Valg af tillidsrepræsentant	234
2.2. Tillidsrepræsentantens opgaver	236

2.3. Tillidsrepræsentantens afskedigelsesbeskyttelse	238
3. Samarbejdsudvalg	239
3.1. Oprettelse af samarbejdsudvalg	239
3.2. Samarbejdsudvalgets arbejdsopgaver	241
3.3. Samarbejdsudvalgsmedlemmers afskedigelsesbeskyttelse	244
4. Medarbejderråd i EU-virksomheder	245
4.1. Medarbejderråd og samarbejdsudvalg	245
4.2. Generelle regler om medarbejderråd	246
5. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer	248
<i>Kapitel 10 · Det fagretlige processystem</i>	251
1. Grundprincipper for fagretlig konfliktløsning	251
1.1. Organisationsmæssig råderet	252
1.1.1. Råderet på egne vegne	252
1.1.2. Råderet på medlemmers vegne	253
1.2. Organisationsmæssig forhandlingspligt	257
1.3. Bodsansvar ved overenskomstbrud	258
1.3.1. Bodsansvar for egne overenskomstbrud	258
1.3.2. Bodsansvar for medlemmers overenskomstbrud	262
1.4. Fagretlige organers eksklusive kompetence	263
2. Arbejdsretten	265
2.1. Sagsområde	265
2.2. Procesparter	267
2.3. Dommersammensætning	269
2.4. Sagsbehandling	272
3. Faglig voldgift	274
4. Andre fagretlige organer	278

Del 3: Lov- og overenskomstregler om ansættelsesforholdet

<i>Kapitel 11 · Overenskomstregler om løn- og arbejdsvilkår</i>	283
1. Det kollektive overenskomstgrundlag	283
2. Regler om løn- og arbejdsvilkår	284
2.1. Løn	284
2.2. Arbejdstid	287
2.3. Arbejdsfravær	289

2.4. Ansættelsens ophør	293
2.5. Pension	298
3. Overenskomstens virkninger i ansættelsesforholdet	300
3.1. Overenskomstbundne parter	300
2.2. Udenforstående lønmodtagere hos overenskomst- bundne arbejdsgivere	304
2.3. Arbejdsgivere uden overenskomst	307
4. Overenskomstmæssige ændringers virkninger i ansættelsesforholdet	311
4.1. Vilkårsændringer i ansættelsesforholdet	311
4.2. Ændringer gennem overenskomstfornyelse	312
4.3. Ændringer gennem overenskomstopphør	314
5. Ledelsesretten i ansættelsesforholdet	316
5.1. Ledelsesret som almindelig retsgrundsætning	316
5.2. Varsling af ledelsesmæssige dispositioner	317

Kapitel 12 · Ansættelsesretlige love for særlige lønmodtagergrupper 320

1. Ansættelsesretlige særlove	320
2. Funktionærer	321
2.1. Funktionærbegrebet	321
2.2. Løn- og arbejdsvilkår	324
2.2.1. Arbejdsfravær	324
2.2.2. Opsigelse af ansættelsesforholdet	326
2.2.3. Ophævelse af ansættelsesforholdet	331
2.2.4. Konkurrence- og kundeklausuler	333
2.3. Fravigelse af loven	334
2.4. Procesforum	337
2.5. Aftalebestemt funktionærstatus	339
3. Landbrugsmedhjælpere og sømænd	340
3.1. Landbrugsmedhjælpere	341
3.2. Sømænd	342
4. Elever	343

Kapitel 13 · Ansættelsesretlige love for alle lønmodtagere 347

1. Generelle ansættelsesretlige love	347
2. Skriftligt ansættelsesbevis	348
3. Diskriminationsforbud	353
3.1. Kønsdiskrimination	354
3.1.1. Løndiskrimination	354

3.1.2. Anden diskrimination	360
3.2. Racediskrimination m.v.	366
3.3. Foreningsforhold	370
3.4. Helbredsforhold	376
4. Løn- og arbejdsvilkår	378
4.1. Løn og arbejdstid	378
4.2. Arbejdsfravær	380
4.3. Ansættelsens ophør	382
4.4. Arbejdsvilkår i øvrigt	385
5. Forslag og overvejelser om en samlet ansættelseslov	386

Kapitel 14 · Dagpengelove om arbejdsfravær 390

1. Dagpengeret ved arbejdsfravær	390
2. Sygdom	391
2.1. Lønmodtagers dagpengeret	391
2.2. Arbejdsgiverens dagpengepligt	393
2.3. Betingelser for dagpengeret	394
2.4. Udbetaling af dagpenge	396
3. Fødsel og adoption	398
4. Børnepasning	400
5. Efteruddannelse	403

Kapitel 15 · Dagpengelovgivning om arbejdsløshed 405

1. Arbejdsløshedsforsikring og aktivering	405
2. Dagpengeret ved ledighed	407
2.1. Medlemskab af en a-kasse	407
2.2. Betingelser for dagpengeret	408
2.3. Selvforskyldt ledighed	409
2.4. Til rådighed for arbejdsmarkedet	410
2.5. Ledighedsgodtgørelse fra arbejdsgiver	412
3. Aktivering af ledige	413
3.1. Ret og pligt til jobtræning	413
3.2. Nettoudvidelse af antallet af ansatte	415
3.3. Overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår	417
4. Efterløn	421

Del 4: Arbejdsmiljø og arbejdsskader

<i>Kapitel 16 · Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen</i>	427
1. Arbejdsmiljølovgivningen	427
2. Regelstruktur	428
2.1. Ramme- og bemyndigelseslov	428
2.1.1. Arbejdsmiljøloven	428
2.1.2. Bekendtgørelser	430
2.1.3. Cirkulærer og vejledninger	431
2.2. Formaliseret trepartssamarbejde	432
2.2.1. Organisationernes rolle	432
2.2.2. Arbejdsmiljørådet	434
2.2.3. Branchearbejdsmiljøråd	435
2.3. Systematisk EU-grundlag	437
2.3.1. Varernes frie bevægelighed	437
2.3.2. Lønmodtagernes sikkerhed og sundhed	438
3. Hovedregler	442
3.1. Fuldt forsvarligt arbejdsmiljø	442
3.1.1. Forsvarlighedskravet	442
3.1.2. Arbejdets udførelse	444
3.1.3. Arbejdsstedets indretning	445
3.1.4. Tekniske hjælpemidler	446
3.1.5. Stoffer og materialer	448
3.2. Hviletid og børnearbejde	449
3.2.1. Hviletid	449
3.2.2. Børnearbejde	451
3.3. Arbejdspladsvurdering	452
3.4. Sikkerhedsorganisation	454
4. Retshåndhævelse	459
4.1. Arbejdstilsyn	459
4.1.1. Det offentlige arbejdstilsyn	459
4.1.2. Tilsynets materielle kompetence	461
4.2. Strafansvar	463
4.3. Driftsforbud og arbejdsnedlæggelse	467
<i>Kapitel 17 · Arbejdsskader og erhvervssygdomme</i>	471
1. Økonomisk kompensation	471
2. Arbejdsskadeforsikringssystemet	474
2.1. Arbejdsskadebegrebet	474

2.1.1. Generelle betingelser	474
2.1.2. Ulykkestilfælde	475
2.1.3. Kortvarige påvirkninger	477
2.1.4. Pludselige løfteskader	478
2.1.5. Erhvervssygdomme	479
2.2. Økonomisk kompensation	483
2.2.1. De forskellige ydelser	483
2.2.2. Særligt om erhvervsevnetab	485
2.2.3. Særligt om varigt mén	486
2.3. Arbejdsgivers sikringspligt	487
2.4. Det administrative myndighedssystem	490
3. Dagpengeret ved arbejdsudygtighed	492
4. Arbejdsgivers arbejdsskadeansvar	493
4.1. Ansvarsgrundlag	493
4.2. Årsagssammenhæng	497
4.3. Erstatningsudmåling	498
Litteraturliste	501
Forkortelser og henvisninger	511
Stikordsregister	515

Arbejdsretten beskæftiger sig med retsforholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere og deres organisationer. Bogen giver en samlet fremstilling af de grundlæggende arbejdsretlige principper i fire hoveddele:

- En samlet oversigt over det arbejdsretlige system samt nyere udviklingslinier. Der fokuseres bl.a. på de særlige karakteristika for arbejdsrettens regel- og processystem, det dobbelte regelgrundlag for offentlige ansættelsesforhold samt bl.a. EU-retlige reglers stigende betydning for dansk arbejdsret (del 1).
- En gennemgang af de grundlæggende principper for det kollektive overenskomstforhold. Fremstillingen giver en oversigt over overenskomstsystemet og redegør for reglerne om konfliktret, fredspligt, ledelsesret, medarbejderindflydelse og fagretlig konfliktløsning (del 2).
- En oversigt over den komplekse og intensive regulering af ansættelsesforholdet med fokus på: De kollektive overenskomsters regler om løn- og arbejdsvilkår, de ansættelsesretlige love for særlige lønmodtagergrupper, de ansættelsesretlige love for samtlige lønmodtagere, de sociale love om dagpengeret ved arbejdsfravær samt arbejdsløshedsforsikrings- og aktivlovens regler om dagpengeret og aktivering ved ledighed (del 3).
- En gennemgang af reglerne for sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen med hovedvægt på lovens hovedprincipper. Der redegøres tillige for lønmodtageres ret til økonomisk kompensation ved arbejdsskader med fokus på det særlige arbejdsskadeforsikringssystem (del 4).

Jens Kristiansen er dr. jur. og docent i arbejdsret ved Det juridiske Fakultet ved Københavns Universitet.

