

REKVISITER

RUTH NIELSEN

3. UDGAVE

JURIST- OG ØKONOMFØRBUNDETS FORLAG

Ruth Nielsen
Dansk arbejdsret

3. udgave, 1. oplag

© 2016 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: Marianne Tingkov

Tryk: Toptryk, Gråsten

Printed in Denmark 2016

ISBN 978-87-574-3624-2
e-ISBN 978-87-719-8010-3

Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Gothersgade 137
1123 København K

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

Indholdsfortegnelse

Forord	33
Kapitel 1. Emne og problemstilling	35
1. Emne	35
2. Problemstillinger	36
2.1. Beskrivelsen og analysen af gældende ret	36
2.1.1. Kontinentaleuropæisk retspositivisme (Kelsen) og skandinavisk retsrealistisme (Ross)	37
2.1.2. Retsdogmatisk metode	40
2.2. Samspil og modspil mellem den klassiske danske aftalemodel og den integrerede europæiske model, der er under udvikling	41
2.2.1. Beskedent samspil mellem dansk arbejdsret og folkeret	41
2.2.2. EU-retten som udfordring til den klassiske danske aftalemodel på arbejdsmarkedet	43
2.2.3. Ændringer på rettens overflade og under overfladen	47
2.2.4. Fra en aftalebaseret arbejdsretlig model til en integreret europæisk model med både en kontraktretlig og en forfatnings- og folkeretlig dimension	49
2.2.5. Arbejdsret og grundlæggende rettigheder (menneskerettigheder)	50
2.2.6. Danmarks modstræbende gennemførelse af EU-arbejdsretlige direktiver, der harmonerer dårligt med den danske model	51
Kapitel 2. Retskilder	59
3. Danske arbejdsretlige kilder	59
3.1. Den danske forfatning (grundloven)	59

3.1.1.	Den lovgivende, dømmende og udøvende magt på arbejdsmarkedet	60
3.1.2.	De formelt grundlovssikrede grundrettigheder	60
3.1.3.	Uskrevne grundrettigheder med grundlovsrang	62
3.2.	Lovgivning i vid forstand	63
3.2.1.	Lovgivning om specielle lønmodtagergrupper	63
3.2.2.	Særligt lovregulerede emner	64
3.2.3.	Spredte bestemmelser	65
3.2.4.	Præceptivitet i arbejdsretlig lovgivning	65
3.3.	Kollektive overenskomster som retskilde	67
3.3.1.	Forholdet mellem lovgivning og kollektiv overenskomst	69
3.3.2.	Subsidiære love	69
3.3.3.	Semidispositive love	70
3.4.	Individuelle ansættelsesaftaler	70
3.5.	Afgørelsespraksis	71
3.5.1.	De almindelige domstole	71
3.5.2.	Fagretlig praksis	72
3.5.3.	Administrativ praksis og Folketingets Ombudsmand	73
3.6.	Retssædvaner (kutymen)	75
3.7.	Forholdets natur (reale hensyn)	76
3.8.	Personaleadministrative forskrifter og lignende udarbejdet af arbejdsgiveren	77
3.9.	International privatret	78
4.	EU-arbejdsretlige kilder	78
4.1.	Ældre og yngre lag i EU's forfatning. Det indre marked og ØMU'en	79
4.1.1.	Det indre marked	79
4.1.2.	ØMU	80
4.2.	Faser i den EU-arbejdsretlige udvikling	82
4.2.1.	Før Danmarks medlemskab (1. januar 1973) ..	82
4.2.2.	Fra begyndelsen af 1970'erne til begyndelsen af 1990'erne	82
4.2.3.	Efter EU's oprettelse i 1993	83
4.2.3.1.	Bred kompetence og adgang til flertalsafgørelser	83
4.2.3.2.	Social dialog på europæisk plan	84
4.3.	EU's primærret	85

4.3.1.	Traktatgrundlaget	86
4.3.2.	Almindelige retsprincipper og grundlæggende rettigheder	86
4.4.	Bindende sekundærregulering	87
4.4.1.	Direktiver	87
4.4.1.1.	Regulerede emner	87
4.4.1.2.	Implementering af EU-direktiver i Danmark ..	88
4.4.1.3.	Aftaleimplementering	90
4.4.2.	Forarbejder til EU-arbejdsretlige retsakter	91
4.5.	Soft law	91
4.5.1.	Henstillinger og udtalelser	92
4.5.2.	Koordinering af EU's økonomiske politik og beskæftigelsespolitik og åben koordinering ...	92
4.5.3.	Europa 2020-strategien	93
4.5.4.	Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder fra 1989	94
4.5.5.	EU's Charter om grundlæggende rettigheder fra 2000-2009	94
4.6.	EU-Domstolens praksis	94
4.6.1.	Traktatbrudssager og præjudicielle forelæggelser	94
4.6.2.	Præjudikatværdien af EU-Domstolens domme	96
4.6.3.	Flere sproglige versioner	97
4.7.	Folkeret, der indgår i EU-retten	98
5.	International arbejdsret (folkeret og global arbejdsret)	101
5.1.	Internationale retskilder og organisationer	102
5.2.	Dualistisk og monistisk teori om forholdet mellem folkeret og national ret	103
5.3.	Fortolkningsregel, formodningsregel og instruktionsregel	104
5.4.	Inkorporering af folkeretlige traktater i dansk ret	105
5.5.	FN	105
5.6.	ILO	106
5.6.1.	ILO's traktater om grundlæggende rettigheder	107
5.6.2.	Den sociale klausul i art. 18 (2) i udbudsdirektivet	109
5.6.3.	ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter	111
5.7.	Europarådet: EMRK og den europæiske socialpagt	112

5.7.1.	EMRK	112
5.7.1.1.	Klagesystemet i EMRK	112
5.7.1.2.	EMD's retskildeanvendelse	113
5.7.1.3.	EMRK's retsvirkning i dansk arbejdsret	113
5.7.1.4.	Arbejdsretligt relevante bestemmelser i EMRK	115
5.7.2.	Den europæiske Socialpagt	115
5.8.	Global arbejdsret	116
Kapitel 3. Arbejdsmarkedets organisationer		119
1.	Indledning	119
2.	Organisationernes opbygning og hovedfunktioner	119
2.1.	Lønmodtagerorganisationer	119
2.1.1.	LO	119
2.1.2.	FTF	120
2.1.3.	Akademikerne	120
2.1.4.	Fagforeninger uden for hovedorganisationerne	120
2.2.	Arbejdsgiverorganisationer	121
2.3.	Organisationernes hovedfunktioner	122
2.4.	Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan (ETUC, Business Europe mfl.)	123
2.5.	Organisationsbegrebet	124
2.6.	Organisationsprocenter og overenskomstdækning	125
3.	Intern foreningsret	125
3.1.	Uskrevne foreningsretlige principper og fondsloven	125
3.2.	Lønmodtagerorganisationernes interne forhold	126
3.3.	Arbejdsgiverorganisationernes interne forhold	129
3.4.	Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan	130
3.5.	Ret til medlemskab af en arbejdsmarkedsorganisation	131
3.6.	Organisationernes selvdomme	133
4.	Organisationernes organisationsfrihed	133
5.	Deltagelse i lovgivningsmagten	136
5.1.	I Danmark	136
5.2.	Social dialog på EU-niveau	137
6.	Individuelle lønmodtageres foreningsfrihed	140
6.1.	Regelgrundlag, navnlig folkeretlige, især EMRK art. 11, EU's grundlæggende rettigheder og Foreningsfrihedsloven	140
6.1.1.	Folkeretlige regler	140
6.1.2.	EU-retlige grundlæggende rettigheder	141

6.1.3.	Foreningsfrihedsloven	142
6.2.	Den positive organisationsfrihed. Organisationsforfølgelse	143
6.2.1.	Dansk ret	143
6.2.2.	Wilson og Palmer -sagen	144
6.3.	Negativ organisationsfrihed. Eksklusivklausuler	146
6.4.	Den personelle rækkevidde af foreningsfriheden i EU. .	149
7.	Informationshåndtering i organisationerne	150
7.1.	Personoplysninger	150
7.2.	Intern viden om virksomheder	152
Kapitel 4. Kollektive overenskomster og kollektive kampskridt ..		155
1.	Indledning	155
2.	Grundlæggende begreber	156
2.1.	Hvad er en kollektiv overenskomst?	156
2.1.1.	Legaldefinitioner	157
2.1.2.	Forskellige typer overenskomster	158
2.1.3.	Retspraksis	159
2.1.3.1.	I Danmark	159
2.1.3.2.	På EU-niveau	159
2.1.4.	Begrebet kollektiv overenskomst i litteraturen	160
2.1.5.	Aftaler for tjenestemænd	161
2.2.	Rets- og interessekonflikter	161
3.	Generelt om Forhandlingsret og kollektive kampskridt	163
3.1.	Dansk ret	163
3.2.	EU- ret, art. 28 i Chartret og art. 56 TEUF. Sympatikonflikter	164
3.3.	Europa Råds konventioner	166
3.3.1.	Art. 6 i Den europæiske social pagt	166
3.3.2.	EMRK art. 11	167
4.	Aktionsfrihed: Kriterierne for lovlig konflikt: Lovligt formål og proportionalitetskrav	168
4.1.	Krav om overenskomst på et allerede overenskomstdækket område	170
5.	Kollektive kampskridt	172
5.1.	Strejke	172
5.2.	Blokade	172
5.3.	Sympatikonflikt	173
5.4.	Lockout	173
5.5.	Boykot	174

6.	Indgåelse af kollektive overenskomster	174
6.1.	Formkrav og almindelige aftaleretlige principper	174
6.2.	Periodiske overenskomstfornyelser: Forligsinstitutionen ..	176
7.	Forhandlingspligt i specifikke situationer	179
7.1.	Forvaltningsretlige principper og forhandlingsret	179
7.2.	Funktionærlovens § 10, stk. 2	180
7.3.	Kollektive afskedigelser og Virksomhedsoverdragelse ..	181
7.4.	Aftalt forhandlingspligt	181
8.	Retsvirkninger: Normativ og obligatorisk virkning	181
9.	Den normative virkning for arbejdsgivere	182
9.1.	Almengyldige overenskomster – Erga omnes-virkning ..	182
9.2.	Andre tilfælde hvor andre end parterne bindes	183
9.2.1.	Virksomhedsoverdragelse	183
9.2.2.	Koncernforbundne virksomheder	183
9.2.3.	Afsmittende virkning	183
10.	Den obligatoriske virkning mellem parterne: Fredspligt	184
11.	Komparativt overblik	186
11.1.	Undtagelser fra fredspligten	186
11.1.1.	Sympatikonflikter. Strejkearbejde	186
11.1.2.	Lønnens udeblivelse	189
11.1.3.	Risiko for sikkerhed, sundhed eller personlig integritetskrænkelser	190
11.1.4.	Interessetvist	195
11.1.5.	Retshåndhævende arbejdsstandsning	196
12.	Fortolkning og udfyldning af kollektive overenskomster. Kutymen	196
13.	Ophør af kollektive overenskomster	197
Kapitel 5. Ledelsesret og samarbejde		199
1.	Det kollektiv arbejdsretlige udgangspunkt	199
2.	Retten til at udstede reglementariske forskrifter	203
3.	Retten til at give direktiver for arbejdets udførelse	204
4.	Kontrolforanstaltninger	205
4.1.	Generelle betingelser for kontrolforanstaltningers lovlighed	205
4.2.	Fagretlig praksis	207
4.3.	Forbud mod overvågning af ansatte uden deres vidende ..	208
5.	Fortolkningfortrin	209
6.	Information, høring og medbestemmelse	210
6.1.	EU-regler	210

6.1.1.	Art. 27 i EU's Charter om grundlæggende rettigheder	210
6.1.2.	Direktivet om information og høring	211
6.2.	Loven om information og høring og det underliggende direktiv	213
6.3.	Samarbejdsaftalen mellem LO og DA fra 2005	216
6.3.1.	Samarbejdsudvalgenes valg og sammensætning	216
6.3.2.	Samarbejdsudvalgets opgaver	217
6.3.3.	Ekspertes	218
6.3.4.	Bod	218
6.3.5.	Su-medlemmers retsstilling	219
6.4.	Europæiske (koncern)samarbejdsudvalg	219
6.5.	Tillidsrepræsentanter	224
6.5.1.	Hvem er valgbar som tillidsrepræsentant?	225
6.5.2.	Hvornår kan der på en virksomhed vælges tillidsrepræsentant?	226
6.5.3.	Hvem har valgret?	226
6.5.4.	Forbundets godkendelse. Arbejdsgiverens indsigelsesret	227
6.5.5.	Tillidsrepræsentantens opgaver	227
6.5.6.	Beskyttelse af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse	228
6.6.	Arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne	229
6.6.1.	Differentiering efter virksomhedernes størrelse	230
6.6.2.	Alternativ aftalemodel	231
6.6.3.	Samarbejde mellem flere arbejdsgivere	232
6.6.4.	Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	233
6.6.4.1.	Arbejdsmiljørepræsentantens retsstilling	235
6.6.4.2.	Udgifter og uddannelse	236
6.6.4.3.	Rettigheder og pligter i øvrigt	237
6.7.	Medarbejderrepræsentation	237
6.8.	Medarbejderindflydelse i SE-selskaber	239
7.	Det ydre miljø, medarbejderinddragelse	240
Kapitel 6. Håndhævelse		241
1.	Indledning. Problemstilling	241
2.	Det fagretlige system	241
2.1.	Historisk baggrund	241

2.2.	Loven om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter fra 2008	243
3.	Domstolen Arbejdsretten	244
3.1.	Arbejdsrettens sammensætning	244
3.2.	Fremgangsmåde ved behandling af sager for Arbejdsretten	247
3.2.1.	Fællesmøde	247
3.2.2.	Arbejdsretslovens §§ 13-20	248
3.3.	Arbejdsrettens kompetence	249
3.3.1.	Arbejdsrettens kompetence generelt	249
3.3.2.	Brud på og fortolkning af hovedaftaler	250
3.3.3.	Overtrædelse af kollektive overenskomster om løn- og arbejdsforhold	252
3.3.4.	Lovligheden af varslede kollektive kampskridt	253
3.3.5.	Sager om, hvorvidt der består kollektiv overenskomst	253
3.3.6.	Kollektive kampskridt til støtte for krav om kollektiv overenskomst	253
3.3.7.	Twister om forligsmændenes kompetence	253
3.3.8.	Twister om, hvorvidt der foreligger en aftale om faglig voldgift, og om fortolkningen af en aftale om faglig voldgift	254
3.3.9.	Sager om, hvorvidt de i § 3, stk. 5, i vikarloven anførte betingelser er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7	255
3.3.10.	Andre sager	255
3.3.11.	Grænsen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift	255
4.	Faglig voldgift	255
4.1.	Lokal forhandling	256
4.2.	Mægling	256
4.3.	Organisationsmøde	256
4.4.	Faglig voldgift	257
4.4.1.	Sammensætning af en faglig voldgiftsret	257
4.4.2.	Kompetence	257
4.4.3.	Procesmåde	259
4.4.4.	Bodsfastsættelse	260
4.4.5.	Habilitet	260
5.	Sanktioner for overenskomstbrud	260
5.1.	Hvem ifalder ansvar for overenskomstbrud?	261

5.1.1.	Organiserede arbejdstagere	261
5.1.2.	Organisationsansvar	262
5.2.	I hvilke sager kan der idømmes bod?	263
5.3.	Hvordan fastsættes boden?	264
5.3.1.	Arbejdsgiveres og organisationers overenskomstbrud	264
5.3.2.	Arbejdsstandsninger	265
5.3.2.1.	Arbejdet genoptaget straks efter fællesmøde ..	265
5.3.2.2.	Savnet rimelig begrundelse	266
5.3.2.3.	Systematisk aktion	266
5.3.3.	Formildende omstændigheder	267
5.3.4.	Skærpende omstændigheder	267
5.4.	Bodens udmåling	268
6.	EU-retlige krav til proces- og sanktionssystemet	269
6.1.	Generelle principper	270
6.2.	Håndhævelsesregler i ligestillingsdirektiverne	271
6.3.	Særlige direktiver om håndhævelse	272
7.	Arbejdsprocesretlige spørgsmål	272
7.1.	Afgørelsesorganer (domstole mv.) der kan behandle arbejdsretlige sager	272
7.1.1.	Danske afgørelsesorganer	272
7.1.2.	De almindelige domstole	273
7.1.3.	Anke- og Klagenævn	274
7.2.	Statslige overvågningsorganer	274
7.3.	Søgsmålskompetence	275
7.4.	Adgang til at indbringe en sag for EU-Domstolen	277
7.5.	Adgang til at indbringe en sag for Den europæiske Menneskerettighedsdomstol (EMD)	277
7.6.	Bevisbyrde	277
7.6.1.	Fri bevisbedømmelse	277
7.6.2.	Delt bevisbyrde	278
8.	Sanktionsmuligheder i dansk arbejdsret	281
8.1.	Straffebestemmelser	282
8.2.	Underkendelse af afskedigelse. Genansættelse	282
8.3.	Ulovbestemt kompensation for overtrædelse af forvaltningsloven	283
8.4.	Godtgørelse for en arbejdsgivers uberettigede dispositioner	284
8.5.	Erstatning	285

8.5.1.	Dansk rets almindelige erstatningsregel (culpareglen) og strengere ansvar	285
8.5.2.	Specielle erstatningsregler	285
8.5.3.	Arbejdsgiveres ansvar for personalets handlinger, DL 3-19-2	286
8.5.4.	Tortgodtgørelse efter erstatningsansvarslovens § 26	286
8.5.5.	Erstatningsansvarslovens § 23	287
8.5.6.	Negativ kontraktinteresse	288
8.5.7.	Statsligt erstatningsansvar	289
9.	Opfylder det fagretlige system kravene i art. 47 i Chartret og EMRK art. 6?	289
9.1.	Art. 47 i Chartret og art. 6 EMRK	289
9.2.	Reformen af arbejdsretsloven i 1997 og 2008	291
9.3.	Individuelle parter adgang til de almindelige domstole i fagretlige sager	293
9.4.	Organisationernes adgang til de almindelige domstole ..	298
9.5.	Den stadig manglende individuelle søgsmålsret	300
Kapitel 7. Arbejdskraftens fri bevægelighed og udstationering ..		301
1.	Indledning. Emne og problemstillinger	301
2.	Arbejdskraftens fri bevægelighed (art. 45 TEUF mv.) og unionsborgerskab	302
2.1.	Indledning	302
2.2.	Retskilder	304
2.2.1.	Primærretten	305
2.2.1.1.	Traktatbestemmelser: art. 45, 18 og 20-25 TEUF	305
2.2.1.2.	Almindelige retsprincipper og grundlæggende rettigheder. EU's Charter om grundlæggende rettigheder	307
2.2.2.	Sekundærlovgivningen	308
2.2.2.1.	Forordningerne om vandrende arbejdskraft og om koordinering af social sikring	308
2.2.2.2.	Opholdsdirektivet	309
2.2.2.3.	Håndhævelsesdirektivet	309
2.2.3.	EU-Domstolens praksis	311
2.2.4.	Litteraturen	311
2.3.	Personelt anvendelsesområde	311
2.3.1.	Pligtsubjekter	311

2.3.2.	Rettighedssubjekter: arbejdstagerbegrebet i EU-retten	312
2.3.2.1.	Førstegangs jobsøgende	313
2.3.2.2.	Arbejdstagere i job	313
2.3.2.3.	Tidligere beskæftigede, der har bevaret deres arbejdstagerstatus	314
2.3.2.4.	Forhenværende arbejdstagere, der ikke længere har kontakt med arbejdsmarkedet	315
2.3.3.	Familiemedlemmer til vandrende arbejdstagere	316
2.3.4.	Rettighedssubjekter: arbejdsgivere	316
2.4.	Job i den offentlige administration	317
2.5.	Grænseoverskridende aspekter, rent interne forhold og diskrimination af egne statsborgere	319
2.6.	Forbud mod diskrimination pga. nationalitet	320
2.6.1.	Det EU-retlige lighedsprincip	320
2.6.2.	Begreberne direkte og indirekte diskrimination	321
2.6.2.1.	Direkte diskrimination	321
2.6.2.2.	Indirekte diskrimination	322
2.6.2.3.	Territoriale tilknytningskrav (bopæl mv.)	323
2.6.2.4.	Sprogkrav	323
2.6.3.	Vilkår med hensyn til hvilke, der ikke må diskrimineres	324
2.6.3.1.	Indrejse og ophold	324
2.6.4.	Løn og arbejdsvilkår	325
2.6.4.1.	Sociale fordele og skat	325
2.6.4.2.	Bolig	331
2.6.4.3.	Uddannelse	332
2.7.	Restriktionsforbud	332
2.8.	Retfærdiggørelse	335
2.8.1.	Legitime hensyn	335
2.8.1.1.	Ordre public, art. 45 (3) TEUF	335
2.8.2.	Andre legitime hensyn	338
2.8.3.	Proportionalitet	338
2.9.	Grundretskontrol	338
3.	Udstationering	339
3.1.	Retsgrundlaget	339
3.1.1.	Fri bevægekighed. Diskriminations- og restriktionsforbuddet i TEUF	339

3.1.2.	Udstationeringsdirektivet	341
3.1.3.	Håndhævelsesdirektivet	342
3.1.4.	2016-ændring af udstationeringsdirektivet	343
3.1.5.	Udstationeringsloven	344
3.1.6.	Arbejdsmarkedets Fond for Udstationerede ...	344
3.2.	Hvad er udstationering	345
3.2.1.	Tre scenarier	345
3.2.1.1.	Entreprise	345
3.2.1.2.	Udstationering i koncernforhold	346
3.2.1.3.	Udsendelse af et vikarbureau	346
3.2.2.	Varigheden af udstationering	346
3.3.	Hvilket lands lov skal bruges på udstationerede arbejdstagere og andre international- privatretnlige spørgsmål	347
3.3.1.	Udgangspunktet i Romkonventionen	347
3.3.2.	Værneting og anerkendelse og fuldbyrdelse af domme	347
3.4.	Kernevilkårene i udstationeringsdirektivet	348
3.4.1.	Mindsteløn/Aflønning	348
3.4.2.	Uden for kerneområdet. Ordre public	353
3.5.	Arbejdsklausuler. ILO 94	354
3.5.1.	ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler ...	354
3.5.2.	Cirkulæret om ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler	357
3.6.	Myndighedskontrol	360
3.6.1.	RUT-registret	362
3.6.2.	Forholdet til art. 56 TEUF	363
3.6.3.	Forholdet til håndhævelsesdirektivet	367
3.6.4.	Bedre adgang til oplysninger	367
3.6.5.	Effektive klageordninger for udstationerede arbejdstagere	368
3.7.	Kontrahentansvar (kædeansvar)	369
3.7.1.	Problem	369
3.7.2.	Reglerne forud for Håndhævelsesdirektivet ...	370
3.7.3.	Håndhævelsesdirektivets art. 12	371
3.7.4.	Implementeringen i Danmark	372

Kapitel 8. Grundlæggende fri- og rettigheder og almindelige

retsprincipper	375
1. Indledning. Emne og problemstillinger	375

1.1.	Forholdet mellem grundlæggende rettigheder og unionsborgerskab	375
1.2.	Terminologi	376
1.3.	Kapitlets struktur	377
2.	Grundlæggende friheder	377
2.1.	Erhvervsfriheden	377
2.2.	Generelt om fri bevægelighed på det indre marked	379
2.2.1.	Social markedsøkonomi	379
2.2.2.	Direkte og indirekte diskrimination	380
2.2.3.	Restriktion	381
2.2.4.	Retfærdiggørelse	381
2.3.	Konfliktretten som restriktion på etableringsfriheden og retten til fri udveksling af tjenesteydelser	382
2.3.1.	EU-Domstolens praksis	382
2.3.2.	Laval-udvalgets betænkning. Udstationeringslovens § 6 a	383
2.4.	Arbejdsretlige aspekter af udbud	385
2.4.1.	Fremme af arbejdsretlige mål i forbindelse med udbud	385
2.4.2.	Kontrol og håndhævelse	386
2.4.3.	EU-Domstolens praksis	388
2.5.	Arbejdsret og konkurrenceret	389
3.	Grundlæggende rettigheder	392
3.1.	EU-Domstolens praksis om grundlæggende rettigheder .	392
3.2.	Soft law om grundlæggende rettigheder	393
3.2.1.	Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælleserklæring om de grundlæggende rettigheder	394
3.2.2.	Fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder fra 1989	395
3.3.	Traktatbestemmelser om grundlæggende rettigheder	397
3.3.1.	Værdier og målsætninger	397
3.3.2.	Art. 6 TEU	398
4.	Chartret om grundlæggende rettigheder	399
4.1.	Baggrund, struktur og hovedindhold	399
4.2.	Arbejdsretligt relevante bestemmelser i Chartret	401
5.	Almindelige principper om forholdet mellem EU-ret, national ret og folkeret	404
5.1.	EU-konform fortolkning af arbejdsretlige regler	404

5.1.1.	Hvilke dele af EU-retten skal dansk arbejdsret fortolkes i overensstemmelse med? .	405
5.1.2.	Hvem har pligt til EU-konform fortolkning? ..	405
5.1.3.	Fra hvilket tidspunkt skal der fortolkes EU-konformt?	405
5.1.4.	Hvilke dele af dansk arbejdsret skal fortolkes EU-konformt?	406
5.1.5.	Pligten til EU-konform fortolkning skal opfyldes, før der tages stilling til direkte virkning	406
5.1.6.	Hvad forstås ved fortolkning contra legem? ..	406
5.2.	EU-arbejdsrettens forrang for dansk arbejdsret	410
5.3.	Direkte virkning af EU-arbejdsretlige regler	411
5.4.	Statsligt erstatningsansvar	411
5.5.	Samspillet mellem EU-ret og folkerett	412
5.5.1.	Folkeret, EU deltager i, skal respektere EU's grundrettigheder	413
5.5.2.	EU's ratifikation af EMRK	413
5.5.3.	Folkeretskonform fortolkning af EU-retten ...	415
6.	Almindelige EU-retlige principper	415
6.1.	Ligebehandling	415
6.2.	Gennemsigtigheds- og effektivitetsprincippet	417
6.3.	Princippet om retssikkerhed og den berettigede forventning	418
7.	Retsvirkning internt i EU-retten	419
8.	Retsvirkning i dansk ret	421
Kapitel 9. Ligestilling og Forbud mod Diskrimination		425
1.	Indledning. Emne og problemstillinger	425
2.	Retsgrundlaget	427
2.1.	EU's ligestillingsregulering	427
2.1.1.	Ligestillingsdirektiver vedrørende arbejdsmarkedet	427
2.1.2.	Chartret om grundlæggende rettigheder	429
2.2.	Folkeretlige ligestillingsregler	430
2.3.	Danske regler	431
3.	Grundlæggende begreber: Forskelsbehandling/diskrimination ..	432
3.1.	Direkte forskelsbehandling	433
3.2.	Indirekte forskelsbehandling	435
3.3.	Chikane	437

3.4.	Seksuel chikane	438
3.5.	Instruktion om forskelsbehandling	439
3.6.	Viktimisering/Repressalier	439
4.	Kønsligestilling	440
4.1.	Ligeløn	440
4.1.1.	Før EU-medlemskabet (1. januar 1973)	440
4.1.2.	Udviklingen efter EU-medlemskabet	442
4.2.	Ligebehandling ved ansættelse, forfremmelse, opsigelse mv.	445
4.2.1.	Positiv særbehandling	447
4.2.2.	Køn som ægte erhvervs kvalifikation	449
4.3.	Ligebehandling med hensyn til erhvervstilknyttet social sikring	451
4.4.	Mainstreaming	455
5.	Race/etnisk diskrimination	455
5.1.	Sprogkrav som eksempel på indirekte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse	456
5.2.	Påklædningskrav som eksempel på indirekte forskelsbehandling pga. race/etnisk oprindelse og religion	456
6.	Religion eller tro	459
6.1.	Hvad er en religion?	459
6.2.	Religionsfriheden: har arbejdsgiveren pligt til rimelig tilpasning til religiøse skikke?	459
6.2.1.	Dansk lovgivning og praksis	460
6.2.2.	EMRK art. 9.	460
6.2.3.	Diskriminationsforbud (EMRK art. 14)	461
6.2.4.	EU-retten	462
7.	Seksuel orientering	463
8.	Aldersdiskrimination	463
8.1.	Forbud mod aldersdiskrimination som et almindeligt EU-retligt princip	464
8.2.	Beskæftigelsesdirektivet, navnlig art. 6	464
8.2.1.	Direktivets formål	464
8.2.2.	Anvendelsesområde	464
8.2.3.	Hovedregel og undtagelser	465
8.2.4.	Beskæftigelsesdirektivets art. 6	466
8.2.4.1.	Legitime formål i relation til art. 6 i beskæftigelsesdirektivet	467

8.2.4.2.	Proportionalitetsprincippet	468
8.3.	EU-Domstolens praksis	469
8.4.	Dansk ret	474
9.	Handicapdiskrimination	478
9.1.	FN's handicap-regler	478
9.2.	EU-regler om handicap	478
9.3.	National lovgivning	480
9.4.	Handicapbegrebet	480
9.4.1.	EU-retligt eller nationalt	480
9.4.2.	Interaktivt begreb	481
9.4.3.	Sygdom og handicap	483
9.4.4.	Varigheden af funktionshindringen	483
10.	Andre kriterier (helbred, sprog, formueforhold, mv.)	484
Kapitel 10. Ansættelsesforholdets etablering	487	
1.	Indledning	487
2.	Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk ret	487
2.1.	Ansættelsesbevisloven	488
2.2.	Funktionærloven	488
2.2.1.	Handels- og kontormedhjælpere	490
2.2.2.	Teknisk eller klinisk bistandsydelse	490
2.3.	Visse arbejdsforhold i landbruget mv.	490
2.4.	EU-retlig regulering	490
2.5.	Kriterier	491
3.	Deltid	494
3.1.	Deltidslovens baggrund og udvikling	494
3.2.	Anvendelsesområde	495
3.3.	Definitioner	496
3.4.	Forbud mod forskelsbehandling af deltidsansatte	498
3.4.1.	Faglig voldgift om eksterne lektorer	500
3.5.	Adgang til at indgå individuelle aftaler om deltid	502
3.5.1.	Baggrundsretten	502
3.5.2.	Ændringen af deltidsloven i 2002	503
3.5.2.1.	Ændring af bestående ansættelsesaftaler	503
3.5.2.2.	Deltidsaftaler i forbindelse med nyansættelser	504
4.	Tids- og opgavebegrænset ansættelse	505
4.1.	Direktivet om tids- og opgavebegrænset ansættelse	505
4.2.	Formål	506
4.3.	Definitioner	506
4.4.	Førstegangsansættelse på tidsbegrænset kontrakt	507

4.5.	Forbud mod forskelsbehandling af tidsbegrænset ansatte	508
4.5.1.	FUL § 2, stk. 4, om opsigelse af funktionæraftaler af rent midlertidig art	509
4.5.2.	Karenstid	510
4.5.3.	Anciennitetsbetingede løntillæg	510
4.6.	Beskyttelse mod misbrug af tidsbegrænsede ansættelsesaftaler	511
4.6.1.	Direktivet	511
4.6.2.	Den danske lov om tidsbegrænset ansættelse	511
4.6.3.	Successive vikariater	512
4.6.4.	Ændring af tidsbegrænsede kontrakter til tidsubegrænsede	514
5.	Vikarer, der udlejes af et vikarbureau	515
5.1.	Ældre dansk ret	515
5.2.	Vikardirektivet og vikarloven	516
5.3.	Anvendelsesområde	516
5.4.	Formål	516
5.5.	Definitioner	517
5.6.	Revision af restriktioner eller forbud	517
5.7.	Ligebehandlingsprincippet	518
5.7.1.	Hovedregel	518
5.7.2.	Fravigelse ved kollektiv overenskomst	519
5.7.3.	Forholdet mellem vikarloven og udstationeringsloven	520
5.7.4.	Håndhævelse af vikarloven ved Arbejdsretten	521
5.8.	Adgang til beskæftigelse, kollektive faciliteter og efteruddannelse	521
6.	Hjemme-/telearbejdere	522
7.	Indgåelse af ansættelsesaftaler	523
7.1.	Aftalefrihed	523
7.2.	Den offentlige sektor	523
7.3.	Annoncering af ledige stillinger	524
7.4.	Formkrav	525
7.5.	Ansøgers oplysningspligt	525
8.	Arbejdsgiverens oplysningspligt: Loven om ansættelsesbeviser	526
8.1.	Generelt om lovens baggrund og udvikling	526
8.2.	Anvendelsesområde	527
8.2.1.	Lønmodtagerbegrebet	527
8.2.2.	Varigheden af ansættelsesforholdet	527
8.2.3.	Særlige grupper	528

8.2.4.	Forholdet til kollektiv overenskomst	528
8.2.5.	Hvornår har arbejdsgiverens oplysningspligt? ..	528
8.3.	Hvilke oplysninger?	528
8.3.1.	Alle væsentlige aspekter af ansættelsesforholdet	528
8.3.2.	Arbejdsgiverens identitet	529
8.3.3.	Ferie	530
8.3.4.	Opsigelse, navnlig opsigelsesvarsel	530
8.3.5.	Normal arbejdstid	530
8.3.6.	Løn	531
8.4.	Hvordan skal oplysningerne gives?	531
8.4.1.	Skriftligt	531
8.4.2.	Sprog	532
8.5.	Udstationerede arbejdstagere	532
8.6.	Ændring af ansættelsesvilkårene	533
8.7.	Tjenesteattest	533
8.8.	Godtgørelse for manglende eller mangelfuldt ansættelsesbevis	533
Kapitel 11. Ansættelsesforholdets indhold (arbejdsvilkår)		537
1.	Arbejdspligt	537
2.	Loyalitetspligt	537
2.1.	Tillidshverv for andre end arbejdsgiveren	538
2.2.	Lønnet arbejde for andre end arbejdsgiveren	538
2.3.	Virksomhedsintern og -ekstern adfærd	538
2.4.	Erhvervshemmeligheder, markedsføringslovens § 19 ...	539
2.5.	Ansættelsesklausuler	540
2.5.1.	Markedsføringslovens § 1	541
2.5.2.	Tre regelsæt fremover for konkurrenceklausuler og to for kunderklousuler med funktionærer	542
2.5.2.1.	Konkurrenceklousuler aftalt før 15. juni 1999 ..	542
2.5.2.2.	Konkurrence- og/eller kunderklousuler mv. aftalt i perioden 15. juni 1999-31. december 2015	542
2.5.2.3.	Ansættelsesklousuler aftalt fra og med 1. januar 2016	542
2.5.3.	Konkurrence- og kunderklousuler indgået før 1. januar 2016	542
2.5.4.	Afskaffelse af jobklousuler	545

2.5.5.	Konkurrence- og kunderklousuler indgået efter 1. januar 2016	549
2.5.6.	Kompensation	550
2.6.	Tavshedpligt og ytringsfrihed	550
3.	Integritetsbeskyttelse i arbejdslivet	552
3.1.	Datasikkerhed som en grundlæggende ret	553
3.2.	Ansattes persondatabeskyttelse	555
3.2.1.	Regeloverblik	555
3.2.2.	God databehandlingsskik i ansættelsesforhold ..	558
3.2.3.	Persondatabehandlingsbegrebet i persondataloven	559
3.2.4.	Almindelige oplysninger	560
3.2.5.	Følsomme oplysninger	561
3.2.5.1.	Samtykke	562
3.2.5.2.	Forholdet mellem persondataloven og forskelsbehandlingsloven	562
3.3.	Brug af IT som hjælpeværktøj ved personaleadministration	563
3.4.	Overvågning af ansattes brug af internet, e-mail og lignende	564
3.5.	Tv-overvågning af ansatte	568
3.6.	Offentliggørelse af personaleoplysninger	570
3.7.	Helbredsoplysninger	570
4.	Arbejdstageres enerettigheder	572
4.1.	Arbejdstageres opfindelser	572
4.2.	Ophavsret	575
4.2.1.	Generelt	575
4.2.2.	Edb-programmer	576
5.	Arbejdsgiverens vederlagsforpligtelse mv	577
5.1.	Lønnens størrelse	577
5.1.1.	Den aftalte løn	577
5.1.2.	Lønssystemer	577
5.1.3.	Ingen aftale	577
5.2.	Provision	578
5.3.	Gratualer mv.	578
5.4.	Aktieløn, optioner, warrants og lignende	578
5.4.1.	Terminologi	579
5.4.2.	Optioner og warrants tildelt efter 1. juli 2004. Aktieoptionsloven	580

5.4.3.	Optioner og warrants tildelt før 1. juli 2004. Den 'gamle' regel i FUL § 17a, stk. 1	582
5.4.4.	EU-regler	582
5.5.	Naturalier	582
5.6.	Søgne- helligdagsbetaling	583
5.7.	Tilbagesøgning af for meget betalt løn	583
5.8.	Modregning i løn	583
5.9.	Forældelse af lønkrav, mv.	584
5.10.	Kollektivt overenskomst og individuel aftale	584
5.11.	Pligt til at beskæftige den ansatte	585
6.	Diverse fravær	586
6.1.	Sygdom	586
6.1.1.	Ret til fravær	586
6.1.2.	Krav til dokumentation for sygdom	586
6.1.3.	Løn under sygdom	588
6.1.4.	Dagpenge under sygdom	588
6.2.	Graviditet og fødsel	588
6.2.1.	Ret til fravær under graviditet	588
6.2.2.	Ret til fravær i de første 14 uger efter fødslen	589
6.2.3.	Ret til fravær under forældreorlov	589
6.2.4.	Ret til løn eller dagpenge	589
6.2.5.	Barseludligningsordninger	590
6.3.	Tvingende familiemæssige årsager, barns første sygedag mv.	590
6.4.	Værnepligtsorlov	592
6.5.	Andre fravær	592
Kapitel 12. Misligholdelse og ansættelsesforholdets ophør		595
1.	Indledning	595
1.1.	Folkeret	596
1.2.	EU-regler	597
1.3.	Danske retskilder	598
2.	Misligholdelse	598
2.1.	Misligholdelse fra arbejdstagers side	598
2.1.1.	Bortvisning	599
2.1.2.	Erstatning og forholdsmæssigt afslag	601
2.2.	Misligholdelse fra arbejdsgiverens side	602
2.2.1.	Ophævelse	603
2.2.2.	Erstatning	603
3.	Fremgangsmåde ved opsigelse	605

3.1.	Opsigelsesvarsel	605
3.1.1.	Opsigelsesvarsler på funktionærområdet	606
3.1.2.	Arbejde af midlertidig karakter	607
3.1.3.	Arbejde på prøve	608
3.1.4.	Opsigelse fra funktionærens side	608
3.1.5.	Konfliktsituationer	608
3.1.6.	Det ulovbestemte område	608
3.2.	Formkrav	609
3.3.	Sagsbehandlingsregler: Høring/forhandlingspligt	610
3.3.1.	Den offentlige sektor	610
3.3.2.	Den private sektor	611
4.	Saglig grund	611
4.1.	Hovedaftalens § 4, stk. 3	612
4.1.1.	Begrundelse	612
4.1.2.	Forhandling og bindbringelse for Afskedigelsesnævnet	612
4.1.3.	Forlig	613
4.1.4.	Underkendelse	613
4.1.5.	Godtgørelse	613
4.1.6.	Afskedigelsesnævnets kompetence til at behandle lovbestemt opsigelsesværn	613
4.2.	Andre kollektive overenskomster	614
4.3.	Funktionærlovens § 2 b	614
4.4.	Love mv., der forbyder specifikke former for usaglig afskedigelse	615
4.4.1.	Foreningsfrihedsloven	615
4.4.2.	Kommunestyrelsesloven	616
4.4.3.	Ligestilling	616
4.4.4.	Virksomhedsoverdragelsesloven	617
4.4.5.	Sømandsloven	617
4.5.	Virksomhedens forhold/Arbejdsmangel	617
4.5.1.	Anciennitet	618
4.5.2.	Omplacering	618
4.6.	Arbejdstagerens forhold	619
4.7.	Den offentlige sektor	620
4.8.	Generelt krav om saglighed ved afskedigelse i den private sektor	620
4.8.1.	Problem	620
4.8.2.	Det traditionelle udgangspunkt: fri afskedigelsesret medmindre den er	

	indskrænket ved lov eller aftale (individuel eller kollektiv)	622
4.8.3.	U 2003.1570 H	623
4.8.4.	Konklusion	624
5.	Ændringsopsigelse	625
6.	Suspension	626
7.	Force majeure	627
8.	Ophør som følge af kollektive kampskridt	628
9.	Forskellige bestemmelser vedrørende funktionærer	630
9.1.	Fratrædelsesgodtgørelse	630
9.1.1.	EU-konform fortolkning af funktionærlovens § 2 a, stk. 3	633
9.1.2.	Direkte anvendelse af art. 21 i Chartret	633
9.1.3.	Forskelsbehandlingslovens § 2 frem for FUL § 2 a, stk. 3	635
9.2.	Efterløn efter afdøde funktionærer	636
10.	Arbejdsløshed	636
10.1.	Anerkendte arbejdsløshedskasser	636
10.2.	Medlemskab af anerkendte arbejdsløshedskasser	637
10.3.	Dagpenge	637
10.4.	G-dage	638
Kapitel 13. Omstrukturering af virksomheder		639
1.	Indledning	639
2.	Kollektive afskedigelser	641
2.1.	EU-regler	641
2.1.1.	Art. 30 i EU's Charter om Grundlæggende rettigheder	641
2.1.2.	Direktivet om kollektive afskedigelser	641
2.1.3.	Beskyttelse af arbejdstagerne som restriktion på arbejdsgivernes fri bevægelighed	642
2.2.	Danske regler	642
2.2.1.	Den danske lov om kollektive afskedigelser ..	642
2.2.2.	Materielle regler om ansættelsestryghed	643
2.3.	Anvendelsesområde	644
2.3.1.	Hvad forstås ved kollektive afskedigelser? ..	644
2.3.1.1.	Omfanget af afskedigelserne	644
2.3.1.2.	Ophør af arbejdskontrakten på arbejdsgiverens initiativ	645

2.3.1.3.	Hvilke grunde kan tilregnes arbejdstageren selv?	647
2.3.1.4.	Ændringer (forringelser) i arbejdsvilkårene ...	648
2.3.2.	Opgørelse af personalets størrelse	649
2.3.2.1.	Udeholdelse af visse aldersgrupper (i CGT-sagen unge under 26 år)	649
2.3.2.2.	Koncernforhold – Virksomhedsbegreb og Arbejdssted	650
2.3.2.3.	Bekendtgørelsen om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere	652
2.3.3.	Undtagelser	653
2.3.3.1.	Tids- og opgavebegrænsede kontrakter	654
2.3.3.2.	Søfarende	654
2.3.3.3.	Retsafgørelser (Konkursdekret mv)	654
2.3.3.4.	Lockout	655
2.3.3.5.	Kollektiv overenskomst	656
2.4.	Pligt til forhandling (information og konsultation) inden kollektive afskedigelser beslutes	656
2.4.1.	Repræsentanter for arbejdstagerne	657
2.4.2.	Hvilke informationer?	658
2.4.3.	Forhandlingspligt	658
2.4.4.	Varsling af kollektive afskedigelser	659
2.5.	Retlig kontrol	660
3.	Virksomhedsoverdragelse og fusion	662
3.1.	Baggrund og retsgrundlag	662
3.2.	Virksomhedsoverdragelseslovens formål	664
3.3.	Anvendelsesområde	666
3.3.1.	Overførsel som følge af aftale	667
3.3.2.	Arbejdsgiverskifte, ikke ejerskifte afgørende ..	670
3.3.3.	Økonomisk identitet	671
3.3.4.	Entrepriseaftaler/Udlicitering	672
3.3.5.	Køb af virksomheder	675
3.4.	Retsvirkninger af en virksomhedsoverdragelse	676
3.4.1.	Anciennitet	677
3.4.2.	Udlån af tjenestemænd	677
3.4.3.	Pension	679
3.4.4.	Opsigelse/ophævelse, herunder ændringsopsigelse	680

3.5.	Virksomhedsoverdragelsesloven og kollektive overenskomster	681
3.6.	Information, høring og forhandling i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse	687
4.	Arbejdsgiverens insolvens	688
4.1.	Indledning	688
4.1.1.	Insolvensdirektivet	688
4.1.2.	Loven om Lønmodtagernes Garantifond	690
4.2.	Insolvensbegrebet	690
4.3.	Arbejdstagerbegrebet	691
4.4.	I hvilke situationer dækker Lønmodtagernes Garantifond?	691
4.5.	Hvilke krav?	692
4.6.	Oplysning og udbetaling af kravet	692
4.7.	Loft over ydelsen	693
4.8.	Grænseoverskridende situationer	693
4.9.	Arbejdsaftalers stilling i konkurs	694
4.9.1.	Boets ret til at opsiges med forkortet varsel. Konkursregulering	695
4.9.2.	Boets rets til at indtræde i arbejdsaftaler	695
4.9.3.	Lønkravs placering i konkursordenen	696
4.9.3.1.	Massekrav	696
4.9.3.2.	Privilegium	696
4.10.	Rekonstruktion	698
Kapitel 14. Arbejdsmiljø		699
1.	Retsgrundlaget	699
1.1.	Dansk ret	699
1.2.	EU-ret	702
1.2.1.	Indre marked og arbejdsret	702
1.2.2.	Grundlæggende rettighed	705
1.2.3.	Soft law	705
1.3.	Folkeret	707
2.	Arbejdsmiljøbegrebet	707
3.	Almindelige pligter	710
3.1.	Arbejdspladsvurderinger (APV)	711
3.2.	Tilsynspligt	713
3.3.	Instruktionspligt	713
3.4.	Pligt til at samarbejde	714
4.	Arbejdets udførelse	714

4.1.	Ensidigt gentaget arbejde (EGA)	715
4.2.	Grænseværdier	716
4.3.	Det psyko-sociale arbejdsmiljø	716
5.	Arbejdsstedet	718
6.	Tekniske hjælpemidler mv.	719
7.	Stoffer og materialer	720
8.	Arbejdstid	723
8.1.	EU-regler	723
8.1.1.	Politisk uenighed om revision af arbejdstidsdirektivet	724
8.1.2.	EU-Domstolens praksis om, hvad der skal anses for arbejdstid	725
8.2.	Lægning af arbejdstiden i medfør af ledelsesretten	726
8.3.	Regler i Arbejdsmiljøloven	727
8.4.	Loven om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet	727
8.5.	Ligebehandling af deltidsansatte, tidsbegrænset ansatte mfl. med hensyn til arbejdsmiljø	728
8.6.	Ferie	728
8.6.1.	Dansk ret før Pereda-dommen	729
8.6.2.	Manglende optjening af ferieret pga. karenstidskrav, særlig deltid, tidsbegrænsede ansættelsesforhold og lignende	730
8.6.3.	EU-Domstolens praksis om ferie og sygdom ..	731
8.6.4.	Ændring af dansk ret for at tilpasse den til Pereda-dommen	732
9.	Særlige persongrupper	733
9.1.	Graviditet og forældreskab	733
9.2.	Børn og unge under 18 år	734
9.3.	De værste former for børnearbejde	735
10.	Håndhævelse	735
10.1.	Administrativ kontrol: Arbejdstilsynet	735
10.2.	Opgaver	736
10.3.	Vejledning	737
10.4.	Tilsynsformer	737
10.5.	Arbejdstilsynets indgrebsmuligheder	738
10.5.1.	Påbud med frist	738
10.5.2.	Straks-påbud	738
10.5.3.	Forbud	738
10.5.4.	Påbud om at søge rådgivning	739
10.5.5.	Naming and Shaming: Smileys, m.v.	739

10.6. Administrative bøder	740
10.7. Politianmeldelse	740
10.8. Arbejdsmiljølagenævnet	740
10.9. Straf	740
10.9.1. Hvilke arbejdsmiljøregler er strafbelagt hvor? ..	740
10.9.2. Pligtsubjekter. Hvem kan straffes?	741
10.9.2.1. Arbejdsgivere	741
10.9.2.2. Stat og kommune	742
10.9.2.3. Ledelsesansvar	742
10.9.2.4. Arbejdsledere	743
10.9.2.5. Ansatte	743
10.9.2.6. Leverandører, installatører, reparatører, planlæggere m.fl.	744
10.9.2.7. Overdragelse af strafansvaret	744
10.9.3. Ansvarsgrundlaget	744
10.9.3.1. Rent objektivt ansvar og objektivt hæftelsesansvar	744
10.9.3.2. Ansvar for forsætligt og uagtsomt forhold	745
10.9.4. Strafniveauet	746
10.10. Erstatning	747
10.10.1. Objektivt arbejdsgiveransvar	747
10.10.2. Arbejdsgiveres hæftelsesansvar for personalets handlinger	747
10.10.3. Samspil mellem arbejdsskadesikring og EAL (erstatningsansvarsloven)	748
11. Arbejdsskadesikring	748
11.1. Arbejdsskadesikringslovens formål	748
11.2. Den sikrede personkreds	749
11.3. Hvad er en arbejdsskade?	750
11.3.1. Arbejdsulykker	750
11.3.2. Erhvervssygdomme	750
11.3.3. Følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under	752
11.4. Sikringspligt	753
11.4.1. Pligt til at tegne ulykkesforsikring	753
11.4.2. Pligt til at tilmelde sig AES	754
11.4.3. Hvilke arbejdsskader skal eller kan anmeldes? ..	754
11.5. Ydelser efter arbejdsskadesikringsloven	754
11.5.1. Sygebehandling, optræning og hjælpemidler mm.	754

11.5.2. Erhvervsevnetabserstatning	755
11.5.3. Ménerstatning	756
11.5.4. Ydelser til efterladte	756
11.6. Generelle betingelser for erstatning/ godtgørelse efter ASL	756
11.6.1. Årsagsforbindelse	756
11.6.2. Egen skyld	757
11.6.3. Tabsbegrænsningspligt	757
Bibliografi	759
Forkortelser	771
Domsregister	773
Stikordsregister	783

Forord

Dansk Arbejdsret, der hermed foreligger i 3. reviderede udgave, giver en systematisk fremstilling af dansk arbejdsret 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 arbejdsretlige system.

Siden udgivelsen af 2.-udgaven af bogen i 2012 er der kommet ny dansk lovgivning om ansættelsesklausuler, vikarer og håndhævelse af reglerne om udstationering. Vikarreglerne og udstationeringsreglerne beror på underliggende EU-direktivet. Der er desuden afsagt mange nye domme, herunder af EU-Domstolen.

Bogen giver en opdateret fremstilling af gældende dansk arbejdsret baseret på 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, belyses løbende gennem bogen.

Dansk Arbejdsret består af 14 kapitler: kap. 1 om Emne og problemstilling, kap. 2 Retskilder, kap. 3 Arbejdsmarkedets organisationer, kap. 4 Kollektive overenskomster og kollektive kampskridt, Kap. 5 Ledelsesret og samarbejde, kap. 6 Håndhævelse, kap. 7 Arbejdskraftens fri bevægelighed og udstationering, kap. 8 Grundlæggende fri- og rettigheder og almindelige retsprincipper, kap. 9 Ligestilling og forbud mod diskrimination, kap. 10 Ansættelsesforholdets etablering, kap. 11 Ansættelsesforholdets indhold, kap. 12 Misligholdelse og afskedigelse, kap. 13 Omstrukturering af virksomheder og kap. 14 Arbejdsmiljø.

København, juni 2016

Ruth Nielsen

Hermed foreligger den 3. reviderede udgave af Dansk arbejdsret. Bogen giver en systematisk fremstilling af dansk arbejdsret i lyset af den EU-retlige, folkeretlige og EMRK-retlige udvikling.

Siden udgivelsen af 2. udgaven af bogen i 2012 er der kommet ny dansk lovgivning om ansættelses-klausuler, vikarer og håndhævelse af reglerne om udstationering. Vikarreglerne og udstationeringsreglerne beror underliggende på EU-direktivet. Der er desuden afsagt mange nye domme, herunder af EU-domstolen.

Bogen giver dermed en opdateret fremstilling af gældende dansk arbejdsret baseret på integreret anvendelse af danske, EU-retlige og folkeretlige og 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, belyses løbende gennem bogen.

Bogen retter sig mod praktikere, forskere og studerende, der har behov for en grundlæggende indsigt i det arbejdsretlige system.

87-5743-624-0



9 788757 436242

ISBN 978-87-574-3642-6