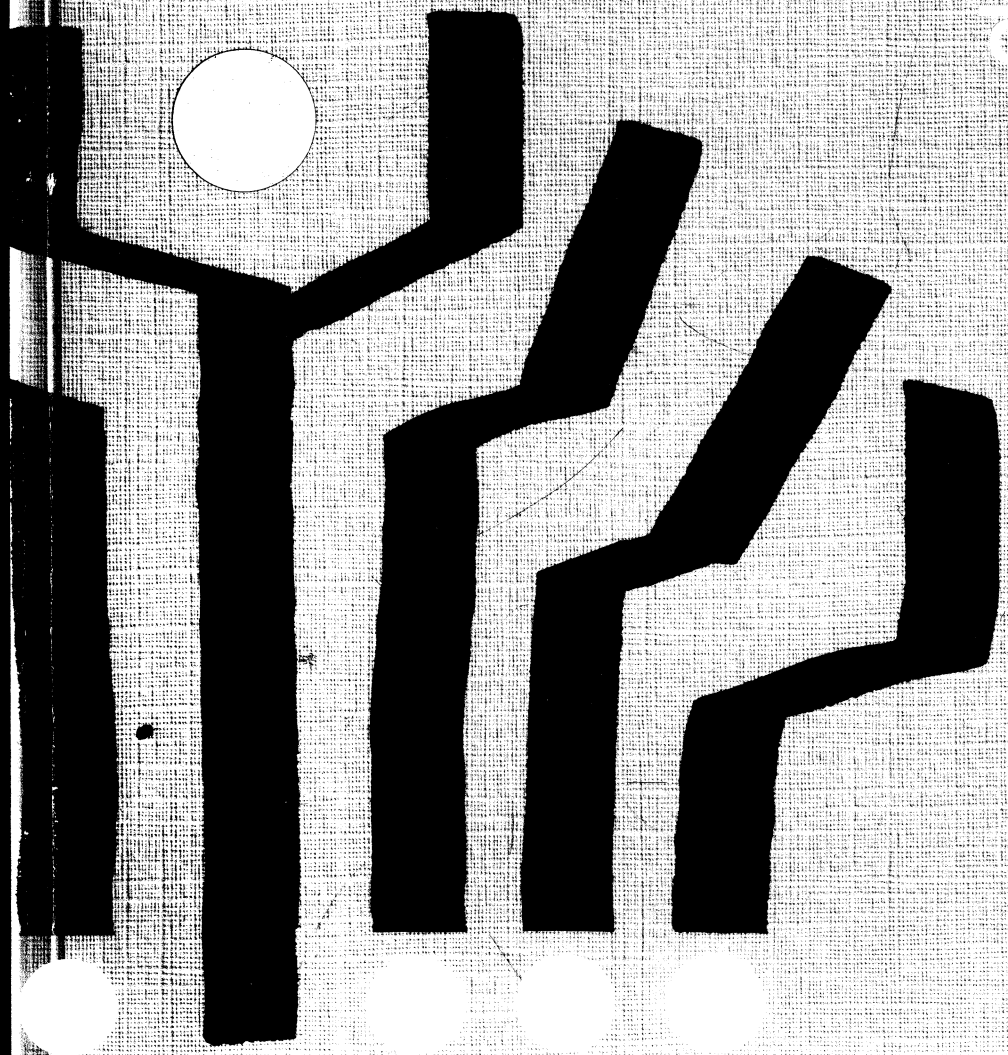


ansættelses- retten

5
1
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0
1
2
3
4
5
6
7
8
9
0



Ansættelsesretten

© 1985 by Jurist- og Økonomforbundets Forlag
Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse
eller mangfoldiggørelse af denne bog eller dele
heraf er ikke tilladt ifølge gældende dansk lov
om ophavsret.

Omslagsillustration: Knud Berthelsen

Bogen er sat med Times

og trykt hos Nørhaven Bogtrykkeri A/S, Viborg
Printed in Denmark 1985

ISBN 87-574-4770-5

Indholdsfortegnelse

(til Arbejdsrettens almindelige Del og Ansættelsesretten)

Første bog. Arbejdsrettens almindelige Del

Forkortelsesliste	10
Forord	11

Afsnit I: Introduktion

1. Alment	13
2. Arbejdsretslitteraturen	14
3. Statusopgørelse. Anvendelsen af afgørelsesmaterialet	16
4. En diskussion	21
4.1. En traditionel retsdogmatisk indfaldsvinkel?	21
4.2. Holdningspåvirkningen	24
4.3. Konturerne af en juridisk disciplin	30
4.4. Fremstillingens opbygning	36
5. Arbejdsretten som redskab for arbejdsrelationerne	37

Afsnit II: Historik

1. Alment	40
2. Fra kontrolsamfund til frihedsideal	41
3. Den kollektive dimension	47
4. Statsintervention	55
5. Integration	62

Afsnit III: Det lønede arbejdsforhold

1. Lønmodtagerbegrebet	68
2. Arbejdsgiverbegrebet	89

Afsnit IV: De faglige organisationer

1. Organisationsfrihed og forhandlingsret	93
2. Organisationsopbygningen	100
3. Virkemidler og virkegrundlag	103

Afsnit V: Arbejdsrettens principgrundlag

1. Alment	107
2. Ansættelsesforholdets principgrundlag – aftaleområdets grænser	108
2.1. Det generelle billede	108
2.2. Tilpasninger ud fra stillingens art – særligt om uddannelsesstillinger	110
3. Om offentlige ansættelser: Karakteristik af en problemstilling	113

Afsnit VI: Retskilderne

1.	Fænomenet. Retskilder og adfærdsnormer Retssystemets grænser	122
2.	Tyngdefordeling og reguleringsideologi i de materielretlige ordninger	130
3.	De enkelte retskilder	133
3.1.	Alment	133
3.2.	Arbejdsrettens folkeretlige baggrund	134
3.3.	Lovgivningen	142
3.4.	Aftaler om arbejdsvilkårene. Den kollektive arbejdsoverenskomst	152
3.5.	Afgørelsespraksis	156
3.6.	Sædvanen	166
3.7.	Retsvidenskabens betydning	170
3.8.	Andre retskilder. Ledelsesretten og „forholdets natur“	173

**Afsnit VII: Arbejdsretlige ufravigelighedsprincipper
og systemsammenstød**

1.	Almindeligt	175
2.	Afkald på lovgoder	176
2.1.	Generelt	176
2.2.	Hensynene bag reglerne som basis for parternes dispositionsbeføjelse	179
2.2.1.	Samfundsinteressen	179
2.2.2.	Lønmodtagerens underlegenhedstilstand	180
2.2.3.	Fravigelser til gunst for lønmodtageren	187
2.3.	Fortabelse af de ufravigelige lovgoder gennem passivitet	192
2.4.	Ufravigelighedsreglernes rækkevidde	197
2.4.1.	Beskyttelsesprincippet uden for ansættelseslov- givningens område	197
2.4.2.	Lovfortolkning og „analogi“	200
2.5.	Virkningen af den lovstridige aftale	203
2.6.	Retspolitisk sammenfatning	205
3.	Ufravigelighedsprincippet i relation til den kollektive overenskomst	208
3.1.	Generelt	208
3.2.	Grænsen for de tilladelige aftaler	209
3.3.	Virkningen af den overenskomststridige aftale	215
4.	Kollisioner mellem det kollektive og det individuelle system	220

Afsnit VIII: Tvisteløsningsystemerne

1.	Alment. Tvisteløsning som fænomen	222
2.	Tvisteløsning gennem udenretlig forhandling	224
3.	De retlige afgørelsesorganer	230
3.1.	Begrebsbestemmelse. Tanker bag afgørelsessystemets fragmentering	230
3.2.	De almindelige domstole	233
3.3.	Privat voldgift	233
3.4.	De fagretlige afgørelsesorganer	234
3.4.1.	De faglige voldgiftsretter	235
3.4.2.	Arbejdsretten	239
3.4.3.	Andre fagretlige organer	244
3.5.	Særlige afgørelsesinstanser	246
4.	Krydsende afgørelseskompetence	249
4.1.	Alment. Præjudicelle spørgsmål. Forholdet mellem kompetenceregler og materielt virkegrundlag	249
4.2.	Domstolenes kompetence i „fagretlige“ sager	253
4.3.	Kompetencekonflikter mellem de fagretlige organer indbyrdes	267
4.4.	Tvistighedsnævnets kompetence i overenskomst-anliggender	269
4.5.	Lærningevoldgiftsretter og almindelige domstole	270
4.6.	Tjenestemandssretternes område	271

Afsnit IX: Særlige internationale aspekter

1.	Alment	272
2.	Den internationale arbejdsret (lovkonflikter på arbejdsrettens område)	273
2.1.	Almindelige profiler	274
2.2.	Den danske internationale arbejdsret	284
3.	Retssammenligning i arbejdsretten	289

Litteraturliste	301
Emneordsregister	319

Ansættelsesretten

Forkortelsesliste	16
Forord og systematiske bemærkninger	17

Afsnit X. Det retlige grundlag

1. Alment. Retskildernes prioritering i ansættelsesretten	21
2. Et tilbageblik	24
3. Mulighederne for (fortolkning og) udfyldning i henhold til gældende dansk ret	30
3.1. Alment	30
3.2. De overenskomstbaserede kontraktsrettigheder	31
3.2.1. Alment	31
3.2.2. Den overenskomstforpligtede arbejdsgiver	34
3.2.3. Overenskomsten som kontraktsgrundlag i relation til udenforstående virksomheder	37
3.3. Overført lovanvendelse. Konklusioner med hensyn til retsdannelsen uden for de positivt regulerede områder	40
4. Den offentlige rets grundsætninger som retskilde	44

Afsnit XI: Lønmodtagergrupperne

1. Funktionærer	46
2. Lærlinge	51
1.2.1. §1-lærlinge	51
1.2.2. §30-lærlinge	51
3. Efg-elever	54
4. Medhjælpere	54
5. Sømænd	55
6. Tjenestemænd	57
7. Andre lønmodtagere	60

Afsnit XII: Ansættelsen

1. Formidlingen af kontakten mellem parterne	61
1.1. Den offentlige arbejdsformidling	61
1.2. Avertering	61
2. Informationsudveksling vedrørende ansættelsen	62
3. Den frie antagelsesret	65
3.1. De kollektive overenskomster	65

4. Habilitetsproblemet	67
4.1. På lønmodtagerside	67
4.2. På arbejdsgiverside	69
5. Ansættelsesbetingelser	69
6. Arbejdsaftalens etablering og form	71
7. Aftalekompetencen	72
8. Tiltrædelsen	72

Afsnit XIII: Tværgående principper for parternes relationer

1. Ligebehandling	76
2. Anciennitetsprincippet	78

Afsnit XIV: Ansættelsesforholdets afslutning

1. Alment	81
2. De normale ophørsgrunde	81
2.1. De normale tidsvilkår, generelt	81
2.2. Særligt om tids- og opgavebegrænsede ansættelser	82
2.3. Generelle regler om opsigelse	83
2.4. De normale tidsvilkår i enkelte kontrakter	83
2.4.1. Funktionærer	86
2.4.2. Lærlinge og efg-elever	86
2.4.3. Medhjælpere	90
2.4.4. De kollektive overenskomster	93
2.4.5. Udfyldende regler om opsigelsesvarsel	94
2.5. Begrænsninger i opsigelsesadgangen: Opsigelsesgrundens betydning	100
2.5.1. Alment	100
2.5.2. Usaglige afskedigelser	101
2.5.2.1. Funktionærloven	105
2.5.2.2. Kollektive overenskomster	107
2.5.2.3. Saglighedskravet som almindelig grundsætning?	109
2.5.3. Afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanter	111
2.5.4. Afskedigelse på grund af foreningsforhold	113
2.6. Særlige regler i forbindelse med arbejdsforholdets ophør – herunder opsigelsesbeskyttelsen i øvrigt	117
2.6.1. Fratrædelsesgodtgørelse	117
2.6.2. Loven om kollektive afskedigelser	118
2.6.2.1. Afskedigelser i større omfang	118
2.6.2.2. Fratrædelser, der ikke omfattes af lovens regler	124

2.6.2.3.	Forhandlingsproceduren og varslingspligten	134
2.6.2.4.	Overtrædelse af lovens forskrifter	138
2.6.2.5.	Diskretionspligten	143
2.6.2.6.	Afgørelser efter loven	143
2.6.3.	Teknologi- og tryghedsaftaler	145
2.6.4.	Forhandlingsrettigheder i øvrigt	145
2.6.5.	Opsigelsesbeskyttelse i særlige tidsrum	146
2.6.6.	Objektive kriterier for opsigelse	147
2.6.7.	Retsstridige opsigelser i øvrigt	148
2.6.8.	Fortrinsret til genansættelse	148
2.6.9.	Arbejdsgiverens oplysningspligt omkring afskedigelsen	148
2.6.10.	Arbejdssøgning	149
2.6.11.	Tjenesteboliger	150
3.	Ophørsregler i specielle situationer	150
3.1.	Generelt	150
3.2.	Urigtige og bristende forudsætninger i almindelighed	151
3.3.	Nærmere om arbejdshindringer på virksomhedens side (»force majeure m.v.«)	155
3.3.1.	Forhåndstillingstagen og positive retsregler	155
3.3.2.	Andre tilfælde	158
3.3.3.	Konklusioner	161
3.4.	Særlige regler på lærlinge- og efg-området	164
3.5.	Lovlige arbejdskonflikter	166
3.5.1.	Iagttagelse af individualaftalens tidsvilkår	167
3.5.2.	Arbejdsstandsningens individualretlige virkning i øvrigt	173
3.6.	Umulighed	178
3.6.1.	Dødsfald. Regler om efterløn	178
3.6.2.	Invaliditet	180
3.6.3.	Andre tilfælde	180

Afsnit XV: Arbejdshindringer

1.	Alment	181
2.	Definitive arbejdshindringer	182
3.	Midlertidige arbejdshindringer	185
3.1.	Midlertidige hindringer på arbejdsgiverside	186
3.2.	Midlertidige hindringer på lønmodtagerside	189
3.2.1.	Alment	189
3.2.2.	Fraværets lovlighed	190
3.2.3.	Betalingskravet	201
3.2.4.	Opsamlende bemærkninger omkring	205

Afsnit XVI: Ændringer i arbejdsforholdet

1	Alment	209
2	Almindelige vilkårsændringer	210
2.1.	Det tilladeliges grænser – forudsætningerne for ansættelsen	210
2.2.	Vilkårsændringer ud over kontraktens forudsætninger	213
3	Suspension	217
3.1.	Suspensionen som misligholdelse	217
3.2.	Lønmodtagerpligter i suspensionsperioden	219
3.3.	Suspensionens gennemførelse i praksis. Formodningsregler	220
4	Identitetsændringer på arbejdsgiverside	222
4.1.	Alment. De forskellige tilfælde af virksomhedsændringer	222
4.2.	Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse	223
4.2.1.	De af loven omfattede dispositioner	224
4.2.2.	Den materielretlige stilling	226
4.2.2.1.	Overførsel af rettigheder og pligter – spørgsmålet om usaglig afskedigelse	226
4.2.2.2.	De kontraktlige rettigheder omkring identitetsændringen, hæftelsen	231
4.2.2.3.	Lønmodtageren vælger af fratræde: Identitetsskiftets karakter af misligholdelse, følgerne deraf	233
4.2.2.4.	Andre følger af overdragelsesloven: Informationsskyldigheden, lønmodtagerrepræsentanternes stilling	237
4.2.3.	Diskussion	239
5.	Konkurs m.v.	241
5.1.	Alment. Konkursreglernes anvendelsesområde	241
5.2.	Konkursreglerne	241
5.2.1.	Kontraktens fortsættelse – ansvaret for afbrydelse	241
5.2.2.	Konkursordenen	246
5.2.2.1.	Massekravene	246
5.2.2.2.	Privilegerede fordringer	248
5.2.2.3.	Simpel gæld og efterstillede krav	251
5.3.	Lønmodtagernes garantifond	251

Afsnit XVII: Sanktioner

1.	Alment. Reaktioner mod retskrænkelser. Misligholdelsesbeføjelserne som fænomen. Fordringshavermora	253
2.	Hævebeføjelsen	258
2.1.	Alment	258
2.2.	Positivklausulers betydning	260

2.3.	De generelle hensyn bag udtrædelsesretten	261
2.3.1.	Arbejdsgiverens frigørelsesadgang	262
2.3.1.1.	Bristende forudsætninger	262
2.3.1.2.	Urigtige forudsætninger	265
2.3.2.	Lønmodtagernes frigørelsesmulighed	266
2.4.	Almindelige spørgsmål omkring udtrædelsen	268
2.4.1.	Omkring hævegrunden	268
2.4.2.	Anteciperet misligholdelse	269
2.4.3.	Redresseringsretten	270
2.4.4.	Ophævelse med tilbagevirkende kraft?	271
3.	Retten til at kræve erstatning	272
3.1.	Alment	272
3.2.	Erstatning for tilsidesættelse af kontraktens tidsvilkår	273
3.2.1.	Alment. Bevisproblemet. Reklamationspligt og redresseringsret	273
3.2.2.	Tabsafhængig eller tabsuafhængig erstatning?	275
	Den udfyldende regel om erstatningsudmålingen	275
3.2.3.	Konklusioner. Almindelige problemer omkring udmålingen af tabsafhængig erstatning	288
3.2.4.	Skyldspørgsmålet	290
3.3.	Erstatning for skadeforvoldelse i øvrigt	291
3.3.1.	Lønmodtagerens erstatningsansvar	291
3.3.2.	Arbejdsgiverens erstatningsansvar	295
4.	Standsningsretten	295
5.	Forholdsmæssigt afslag	296
6.	Naturalopfyldelse	298

Afsnit XVIII: Lønmodtagerens pligter

1.	Alment	299
2.	Arbejdspræstationen	302
2.1.	Tilsidesættelse af arbejdspligten	302
2.2.	Arbejdets art og omfang	303
2.3.	Arbejdstempoet	306
2.4.	Arbejdets kvalitet	307
2.5.	Arbejdsstedet	308
2.6.	Retten til arbejdsresultatet	308
2.6.1.	Alment	308
2.6.2.	Lønmodtageres opfindelser	309
2.6.3.	Lønmodtageres ophavsret	311
2.6.4.	Fotografiloven	312
3.	Ledelsesretten	312
3.1.	Indhold, hjemmel og betydning	312

3.2.	Instruktionsbeføjelsen	314
3.3.	Beføjelsen til at give reglementariske bestemmelser	315
3.4.	Retten til at iværksætte kontrolforanstaltninger	316
4.	Arbejdstiden	317
4.1.	Lovmæssige arbejdstidsregler	317
4.2.	Overenskomstmæssige regler og almindelige principper	319
4.2.1.	Den overenskomstmæssige normalarbejdstid	319
4.2.2.	Arbejdstidens tilrettelæggelse	319
4.2.3.	„Effektiv“ arbejdstid	321
4.2.4.	Deltid og nedsat tid	322
4.2.5.	Overarbejde	323
4.2.6.	Skiftehold og forskudt tid	325
4.3.	Individualaftalemæssig stillingtagen	326
5.	Den private arbejdsgivers markedsbeskyttelse	327
5.1.	Almindelige regler	327
5.1.1.	Det løbende ansættelsesforhold	327
5.1.2.	Loyalitetspligtens eftervirkninger	332
5.2.	Aftalemæssige ordninger	334
5.2.1.	Almindelige synspunkter	334
5.2.2.	Indskrænkninger i aftalefriheden	336
5.2.3.	Kritik	346
6.	Tavshedspligt i offentlige ansættelsesforhold	348
7.	Vandelskravet	349
7.1.	Respektpligten	349
7.2.	Hæderlighedskravet – decorum	350
8.	Andre pligter	352
8.1.	Oplysnings- og rapportpligten	352
8.2.	Pligten til at undgå skadeforvoldelse	353
8.3.	Pligten til at fremme sikkerheden på arbejdspladsen	353
8.4.	Særlige regler om offentlige ansættelsesforhold	353

Afsnit XIX: Lønmodtagerens rettigheder

1.	Vederlaget	354
1.1.	Fastsættelse	354
1.2.	Beregningsgrundlag	356
1.2.1.	Alment	356
1.2.2.	Tidløn	357
1.2.3.	Præstationsløn	359
1.2.3.1.	Akkordløn	359
1.2.3.2.	Præstationslønsystemer på funktionærområdet	361
1.2.3.2.1.	Tantiemordninger	362
1.2.3.2.2.	Provisionsløn	363

Forkortelser:

AD:	Arbetsdomstolens domar
AN:	Hovedorganisationernes afskedigelsesnævn (hvis andet nævn specificeres dette i parentes).
AR:	Afgørelse fra Arbejdsretten eller Den faste Voldgiftsret
ARD:	Arbejdsrettens domme og kjennelser
Assd:	Assurandøren
AT:	Arbejdsretligt Tidsskrift
ATPN:	Kendelse fra Ankenævnet for ATP
Avkbl:	Advokatbladet
CMLR:	Common Market Law Review
DPU:	Afgørelse af sygedagpengeudvalget ved opmand
Fm:	Fuldmægtigen
FV:	Faglig Voldgiftskendelse
H:	Højesteret
HRT:	Højesteretstidende
J:	Juristen (domssamling)
JFT:	Tidsskrift udgivet af Juridisk Forening i Finland
Juristen:	Juristen, litterær del, el. Juristen & Økonomen
Medd.:	Dagpengemeddelelse
NadMT:	Nordisk administrativt Tidsskrift
NDS:	Nordiske Domme i Sjøfartsanliggender
NFT:	Nordisk Forsikrings Tidsskrift
NJA:	Nytt juridiskt Arkiv
NRT:	Norsk Retstidende
ON:	Kendelse fra Overenskomstnævnet af 1939
ROR:	Revision & Regnskabsvæsen
Sfbl:	Sagførerbladet
SH:	Sø- og Handelsretten
SHT:	Sø- og Handelsretstidende
Sjt:	Svensk juristtidning
Skplo:	Skattepolitisk oversigt
SocT:	Socialt Tidsskrift
TfR:	Tidsskrift for Rettsvitenskap
TN:	Tvistighedsnævnet efter EFG-loven
TR:	Tjenestemandret
U:	Ugeskrift for Retsvæsen
UR:	Byretsafgørelse
VL:	Vestre Landsret
VLT:	Vestre Landsretstidende

Forord og systematiske bemærkninger

Ansættelsesretten udgør 2. bind af den samlede fremstilling af dansk arbejdsret, som indledes med *Arbejdsrettens almindelige Del*, og hvoraf næste bind bliver *Kollektivarbejdsretten*.

Med hensyn til fremstillingens nærmere sigte m.v. henvises til det i *Almindelig Del*, Afsnit I, nævnte. Særligt henvises til Afsnit I.4.3., hvor redegørelsen for, hvilke retsproblemer der tages op inden for ansættelsesretten, findes. Dog er der grund til også på nærværende sted at fremhæve, at der inden for rammerne af en samlet fremstilling af de i dansk ret gældende regler for det individuelle arbejdsforhold ikke er mulighed for at tage højde for de specielle regler i tjenestemandsløvgivningen, sømandsløvgivningen og lovgivningen om de erhvervsfaglige praktikkuddannelser (lærlinge- og efg-lovene). Hvad dette angår, må således henvises til speciallitteraturen.

For så vidt angår den anvendte litteratur henvises til *Almindelig Del*, idet litteraturlisten bagest i nærværende bind kun skal ses som en ajourføring og supplement til den i nævnte værk trykte.

En samlet og ajourført oversigt over dansk arbejdsretlig litteratur findes på Schultz Datalex. På Datalex vil endvidere efterhånden blive indlagt mere omfattende referencer til afgørelser og litteratur, end der er medtaget i denne bogs enkelte afsnit.

Det har været vanskeligt at lægge en systematik for *Ansættelsesretten*, som på en gang er både logisk stringent og pædagogisk, henholdsvis funktionelt hensigtsmæssig. Dette hænger bl.a. sammen med, at mange regelkomplekser har relevans flere steder, således at skildringen af dem lader sig indpasse i forskellige sammenhænge. Ved den prioritering og opdeling af stoffet, som har fundet sted, er den opfattelse lagt til grund, at de problemer, der ud fra en retsteknisk vurdering må betragtes som de basale, bør behandles først. Videre er bredt favnende regelsæt anbragt på det sted i fremstillingen, hvor de efter deres hovedtyngdepunkt naturligt hører hjemme, og der er herefter (normalt) alene gjort referencer hertil andre steder, hvor pågældende regler får betydning. Hvor forståelsen af et afsnit bliver vanskeliggjort i betydelig grad, såfremt der alene gøres referencer, er de regler, der refereres til, evt. resumeret mere omfattende – selv om forfatteren naturligvis derved risikerer at blive beskyldt for gentagelser.

Det er en konsekvens af den anførte tankegang, at de generelle regler om ansættelsesforholdets retlige grundlag, opdelingen i forskellige lønmodtagergrupper og retsproblemerne omkring skabelsen af et ansættelsesforhold, må tages op i de indledende afsnit, medens de specifikke rettigheder og pligter i arbejdsforholdet i henseende til løn, arbejdstid og andre ydelser kan udskydes til sidst. Imellem disse yderpunkter befinder sig en række retsproblemer, hvis placering er mere diskutabel. Der er i så henseende gjort følgende overvejelser:

Retsreglerne for det individuelle arbejdsforhold har flere lag. Visse regler har således en almen betydning, idet de er afgørende for anvendelsen af andre regler og i det hele for sammenfatningen af reglerne om det individuelle ansættelsesforhold til et sammenhængende mønster. F.eks. er principperne for opsigelse af ansættelses-

forholdet afgørende for, hvorledes væsentlige ændringer af dette kan hidføres, og reglerne om muligheden for at hæve kontrakten (altså misligholdelsesovervejelser) er det yderste kriterium for, hvad pligt og ret er med hensyn til arbejdsydelsen, fravær, vederlagsforpligtelsen m.v. Ligeledes udfælder der sig visse almene principper for, hvorledes f.eks. retsproblemer om fraværssituationer i almindelighed skal løses, og på disse er de specielle regler om sygebetaling, ferieforhold m.v. bygget op. Endelig er der regler, som bredt fastslår, hvad grundlaget skal være for parternes relationer i flere forskellige henseender. F.eks. forpligter den såkaldte ligebehandlingslov arbejdsgiveren til ikke at diskriminere efter køn, og dette princip skal som bekendt overholdes i alle ansættelsesretlige relationer. Tilsvarende er reglerne ofte bygget op om anciennitetskriterier.

Forfatterens skøn med hensyn til retsreglernes større eller mindre betydning uden for det område, de direkte tilsigter at regulere, har herefter været afgørende for bogens strukturering. Den nærmere begrundelse for udøvelsen af dette skøn turde fremgå af skildringen af de materielle ansættelsesretlige regler nedenfor. Det må imidlertid generelt erkendes, at prioriteringen på mange punkter er så afhængig af personlige vurderinger, at den her i bogen valgte løsning ikke nødvendigvis er den eneste rigtige.

Ud fra det anførte er de omtalte ligebehandlings- og anciennitetsprincipper anset at måtte gå først efterfulgt af en fremstilling af reglerne om arbejdsforholdets ophør. Dernæst kommer den generelle beskrivelse af de tilfælde, hvor der opstår hindringer for arbejdet, som ikke kan løses i lyset af ophørsreglerne alene. Videre kommer gennemgangen af de problemer, som vedrører ændringer i arbejdsforholdet (herunder identitetsændringer og indtrædende konkurs o.l. på virksomhedens side samt suspension). I fortsættelse heraf kan endelig det generelle sanktionssystem berøres, der finder anvendelse ved retskrænkelser.

Det bør vel nævnes, at en strengt logisk systematik efter den skitserede linie dog ikke er opretholdt overalt, idet hensynet til bogens anvendelighed som håndbog for praktikerne undertiden er blevet vurderet som vigtigere end hensynet til bevarelsen af den forfægtede konsekvens i den systematiske opdeling.

Forfatteren føler afslutningsvis anledning til at nævne, at nærværende bind er blevet udarbejdet i lyset af det påtrængende behov for en ajourført fremstilling af ansættelsesrettens regler. Selv om der mange steder i stoffet har været en fristelse til at opholde sig i længere tid ved enkeltproblemer, og til at bearbejde materialet for at opnå en homogen fremstilling, er behovet for denne ajourføring blevet vurderet som så påtrykkende, at nærværende bind snarere har fået karakter af en kompilation og opdatering af allerede eksisterende fremstillinger fra forfatterens hånd end af selvstændige nyudviklinger. Dette har sammen med forskellige vurderinger af, hvor intensiv bearbejdning de enkelte behandlede emneområder påkalder sig i lyset af andre på området foreliggende fremstillinger (især H. G. Carlsens og Kaj Petersens funktionærretlige beskrivelser og Allan Rises *Overenskomstfortolkning ved Faglig Voldgift*) ført til, at *Ansættelsesretten* har fået et mere ujævnt præg, end forfatteren helst havde ønsket sig. Det skal dog heller ikke skjules, at det har været vanskeligt at mobilisere interessen omkring et retsområde, der som det ansættelsesretlige er i færd med at blive fuldstændig uoverskueligt, fordi de,

der udarbejder reglerne, tilsyneladende i stor udstrækning savner evnen eller viljen til at udforme disse på en rimeligt sammenhængende måde.

En ambition om at nå litterær perfektion forekommer i dette perspektiv forfatteren meningsløs.

Humblebæk i maj 1985

Ole Hasselbalch

Ansettelsesretten indeholder en væsentlig gennemgang af lovgivningen mellem den enkelte lønmodtager og dennes arbejdsgiver. Bogen dækker således funktionærer, arbejdere, lærlinge og medhjælpere og behandler alle ansættelsesforholdet forekommende problemer (f.eks. omkring vedrættelse, ferie, sygdom og andet fravær, arbejdsforholdets oplysning).

Fremstillingen er en del af en større beskrivelse af dansk arbejdsret hvoraf Arbejdsrettens almindelige Del og Arbejdsretlige Formularer allerede er udkommet.

