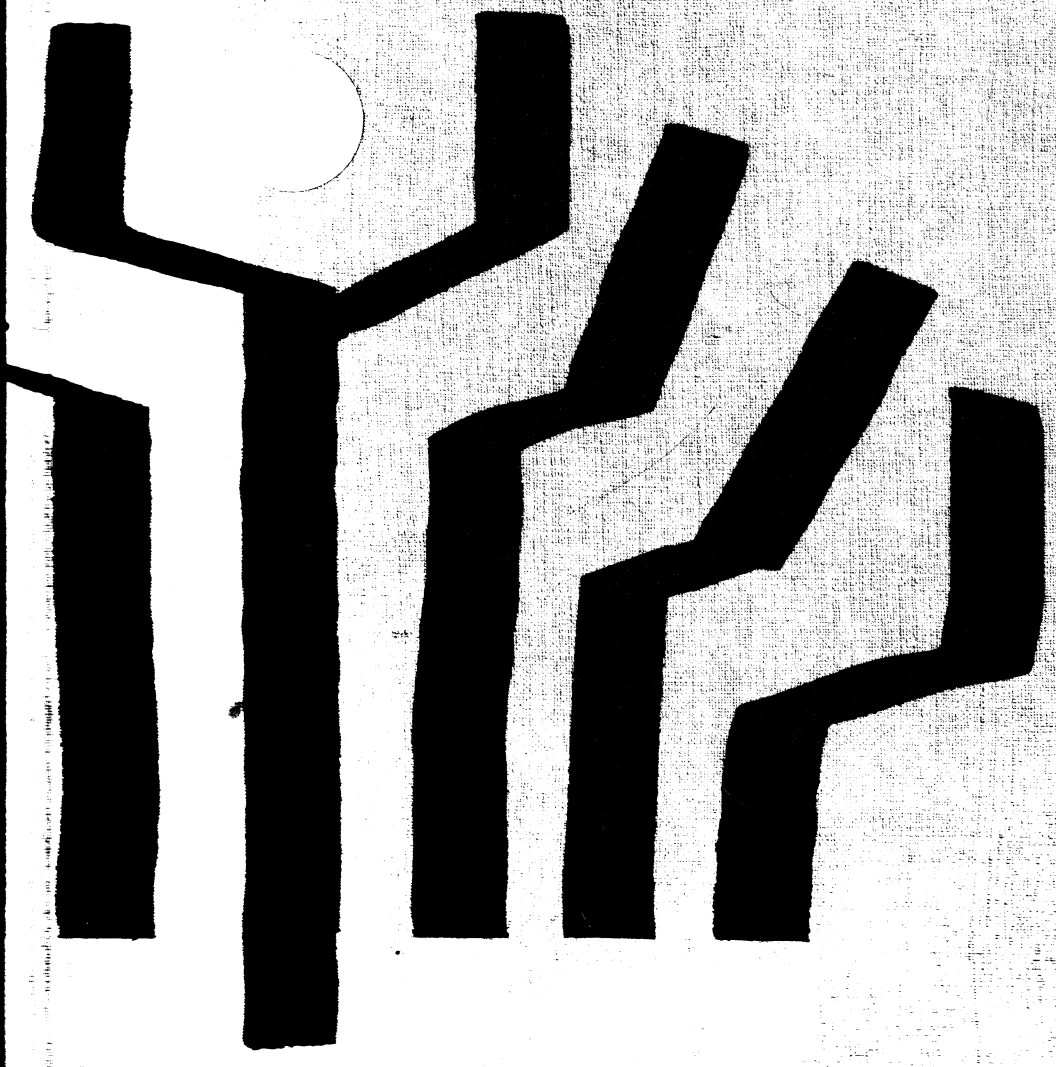


aktiv Prostetten

Die neue Generation



Die neue Generation...
aktiv...
Prostetten...
Die neue Generation...
aktiv...
Prostetten...

Arbejdsretten
by. Institut for Økonomiforbundets Forlag
E-mærket, fotografisk eller anden gengivelse
eller mangfoldiggørelse af denne bog eller
indholdet er ikke tilladt ifølge gældende
lovgivning om ophavsret
tryk og sæt hos Inger Hansen Fotosats
tryk hos Forumtryk A/S, Greve
udgivet i Danmark 1987
91 87 5/4 5090 0

Indholdsfortegnelse

(til Arbejdsrettens almindelige Del, Ansættelsesretten og Kollektivarbejdsretten)

Første bog: Arbejdsrettens almindelige Del

Forkortelsesliste	10
Forord	11
Afsnit I: Introduktion	
1. Alment	13
2. Arbejdsretslitteraturen	14
3. Statusopgørelse. Anvendelse 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 lønnede 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. 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

Almindeligt	175
Alkald på lovgoder	176
Generelt	176
Hensynene bag reglerne som basis for parternes dispositionsbeføjelse	179
1. Samfundsinteressen	179
2. Lønmodtagerens underlegenhedstilstand	180
3. Fravigelser til gunst for lønmodtageren	187
Fortabelse af de ufravigelige lovgoder gennem passivitet	192
Ufravigelighedsreglernes rækkevidde	197
1. Beskyttelsesprincippet uden for ansættelseslovgivningens område	197
2. Lovfortolkning og »analogi«	200
Virkningen af den lovstridige aftale	203
Retspolitisk sammenfatning	205
Ufravigelighedsprincippet i relation til den kollektive overenskomst	208
Generelt	208
Grensen for de tilladelige aftaler	209
Virkningen af den overenskomststridige aftale	215
Kollisioner mellem det kollektive og det individuelle system	220
Afsnit VIII: Tvisteløsningssystemerne	
Alment. Tvisteløsning som fænomen	222
Tvisteløsning gennem udenretlig forhandling	224
De retlige afgørelsesorganer	230
Begrebsbestemmelse. Tanker bag afgørelsessystemets fragmentering	230
De almindelige domstole	233
Privat voldgift	233
De fagretlige afgørelsesorganer	234
1. De faglige voldgiftsretter	235
2. Arbejdsretten	239
3. Andre fagretlige organer	244
Særlige afgørelsesinstanser	246
Krydsende afgørelseskompetence	249
Alment. Præjudicelle spørgsmål. Forholdet mellem kompetenceregler og materiel virkegrundlag	249
Domstolens kompetence i »fagretlige« sager	253
Kompetencekonflikter mellem de fagretlige organer indbyrdes	267
Tvistighedsnævnets kompetence i overenskomst-anliggender	269
Lærningevoldgiftsretter og almindelige domstole	270
Tjenestemandssretternes område	271
Afsnit IX: Særlige internationale aspekter	
Alment	272
Den internationale arbejdsret (lovkonflikter på arbejdsrettens område)	273
Almindelige profiler	274
Den danske internationale arbejdsret	284
Retssammenligning i arbejdsretten	289
Arbejdsretsfortegnelse	301
Arbejdsrettsregister	319

Afsnit X: 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 overenskomstforpligtende arbejdsgiver	34
3.2.3. Overenskomsten som kontraktsgrundlag i relation til udenforstående virksomheder	37
3.3. Overført lovanvendelse. Konklusioner med hensyn til retsdannelsen udenfor de positivt regulerede områder	40
4. Den offentlige rets grundsætninger som retskilde	44
Afsnit XI: Lønmodtagergrupperne	
1. Funktionærer	46
2. Lærlinge	51
2.1. § 1-lærlinge	51
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
3.2. Ligebehandlingsloven	66
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 XII: 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

Funktionæret	86
Lærlinge og efg. elever	86
Medhjælper	90
De kollektive overenskomster	93
Udfyldende regler om opsigelsesvarsel	94
Begrænsninger i opsigelsesadgangen:	
Opsigelsesgrundens betydning	100
Alment	100
Usaglige afskedigelser	101
Funktionærloven	105
Kollektive overenskomster	107
Saglighedskravet som almindelig grundsætning?	109
Afskedigelse af lønmodtagerrepræsentanter	111
Afskedigelse på grund af foreningsforhold	113
Særlige regler i forbindelse med arbejdsforholdets ophør – herunder opsigelsesbeskyttelsen i øvrigt	117
Fratrædelsesgodtgørelse	117
Loven om kollektive afskedigelser	118
Afskedigelser i større omfang	118
Fratrædelser, der ikke omfattes af lovens regler	124
Forhandlingsprocedure og varslingspligten	134
Overtrædelse af lovens forskrifter	138
Diskretionspligten	143
Afgørelser efter loven	143
Teknologi- og tryghedsaftaler	145
Forhandlingsrettigheder i øvrigt	145
Opsigelsesbeskyttelse i særlige tidsrum	146
Objektive kriterier for opsigelse	147
Retsstridige opsigelser i øvrigt	148
Fortrinsret til genansættelse	148
Arbejdsgiverens oplysningspligt omkring afskedigelsen	148
Arbejdssøgning	149
Tjenesteboliger	150
Ophørsregler i specielle situationer	150
Generelt	150
Urigtige og bristende forudsætninger i almindelighed	151
Nærmere om arbejdsbetingelser på virksomhedens side (»force majeure m.v.«)	155
Forhåndstillingtagen og positive retsregler	155
Andre tilfælde	158
Konklusioner	161
Særlige regler på lærlinge- og efg-området	164
Lovlige arbejdskonflikter	166
Iagttagelse af individualaftalens tidsvilkår	167
Arbejdsstandsningens individualretlige virkning i øvrigt	173
Umulighed	178
Dødsfald. Regler om efterløn	178
Invaliditet	180
Andre tilfælde	180
V: Arbejdshindringer	
Alment	181
Definitive arbejdshindringer	182
Midlertidige arbejdshindringer	185
Midlertidige hindringer på arbejdsgiverside	186
Midlertidige hindringer på lønmodtagerside	189
Alment	189
Fraværrets lovlighed	190

3.2.3.	Betalingskravet	201
3.2.4.	Opsamlende bemærkninger omkring reglernes udformning	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 lønmodtagers 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 – spørgsmål 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, lønmodtagerrepræsentanters 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
	Hævebeføjelsen	258
2.	Alment	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 frigørelsesmuligheder	266
2.4.	Almindelige spørgsmål omkring udtrædelsen	268
2.4.1.	Omkring hævegrunden	268
2.4.2.	Anticiperet 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 tabsafhængig erstatning? Den udfyldende regel om erstatningsudmålingen	275
3.2.3.	Konklusioner. Almindelige problemer omkring udmålingen af tabsafhængig erstatning	288

Skyldspørgsmålet	290
Erstatning for skadeforvoldelse i øvrigt	291
Lønmodtagerens erstatningsansvar	291
Arbejdsgiverens erstatningsansvar	295
Standsningsretten	295
Forholdsmæssigt afslag	296
Naturalopfyldelse	298

XVIII: Lønmodtagerens pligter

Alment	299
Arbejdspræstationen	302
Tilsidesættelse af arbejdspligten	302
Arbejdets art og omfang	303
Arbejdstempoet	306
Arbejdets kvalitet	307
Arbejdsstedet	308
Retten til arbejdsresultatet	308
Alment	308
Lønmodtageres opfindelser	309
Lønmodtageres ophavsret	311
Fotografiloven	312
Ledelsesretten	312
Indhold, hjemmel og betydning	312
Instruktionsbeføjelsen	314
Beføjelsen til at give reglementariske bestemmelser	315
Retten til at iværksætte kontrolforanstaltninger	316
Arbejdstiden	317
Lovmæssige arbejdstidsregler	317
Overenskomstmæssige regler og almindelige principper	319
Den overenskomstmæssige normalarbejdstid	319
Arbejdstidens tilrettelæggelse	319
»Effektiv« arbejdstid	321
Deltid og nedsat tid	322
Overarbejde	323
Skiftehold og forskudt tid	325
Individualaftalemæssig stillingtagen	326
Den private arbejdsgivers markedsbeskyttelse	327
Almindelige regler	327
Det løbende ansættelsesforhold	327
Loyalitetspligtens eftervirkninger	332
Aftalemæssige ordninger	334
Almindelige synspunkter	334
Indskrænkninger i aftalefriheden	336
Kritik	346
Tavshedspligt i offentlige ansættelsesforhold	348
Vandelskravet	349
Respektpligten	349
Hæderlighedskravet – decorum	350
Andre pligter	352
Oplysnings- og rapportpligten	352
Pligten til at undgå skadeforvoldelse	353
Pligten til at fremme sikkerheden på arbejdspladsen	353
Særlige regler om offentlige ansættelsesforhold	353

XIX: Lønmodtagerens rettigheder

Vederlaget	354
Fastsættelse	354
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 funktionsnærområdet	361
1.2.3.2.1. Tantiemeordninger	362
1.2.3.2.2. Provisionsløn	363
1.3. Vilkårige løntillæg	368
1.4. Naturalieydelse	369
1.5. Vederlagets beregning i særlige situationer	370
1.5.1. Rette lønstørrelse	371
1.5.2. Naturalieydelsers stilling	372
1.6. Lønudbetalingen	373
1.7. Transport af løn	373
1.8. Fyldestgørelse i løn	374
1.8.1. Udlæg m.v.	374
1.8.2. Modregning	374
1.8.3. Løntilbageholdelse indtil videre	376
1.9. Misligholdelse af vederlagsforpligtelsen	376
1.10. Udbetaling for stor. Tilbagesøgning af for meget erlagt løn	380
1.11. Forældelse	381
2. Godgørelse af udgifter	381
3. Ferie	381
3.1. Ferieloven	382
3.1.1. Feriefrihed	382
3.1.1.1. Ferie uden optjening (§ 6 a)	383
3.1.1.2. Ferie i henhold til optjening (§ 6)	384
3.1.2. Feriebetalingen	388
3.1.2.1. Ferie med feriegodtgørelse	388
3.1.2.2. Ferie med løn	390
3.1.2.3. Beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg	393
3.1.2.4. Betaling under samlede ferielukninger	393
3.1.2.5. Forældelse	394
3.1.3. Gennemtvungelse af loven	394
3.2. Ferieoverenskomster m.v.	395
3.3. Medhjælperloven	396
4. Søgnehelligdage m.v.	398
5. Rettigheder ved sygdom	399
5.1. Generelle regler	399
5.1.1. Karensdagsloven	400
5.1.1.1. Baggrund	400
5.1.1.2. Hovedprincipper, område og fravigelighed	400
5.1.1.3. Grundlaget for fradraget	401
5.1.1.4. Fradragets foretagelse og beregning	403
5.1.2. Sygedagpengeloven	407
5.1.2.1. Lovens hovedprincipper	407
5.1.2.2. Arbejdsgiverperioden	408
5.1.2.3. Undtagelser fra arbejdsgiverperioden	410
5.1.2.4. Betingelser for arbejdsgiverforpligtelsen	413
5.1.2.5. Dagpengenes beregning og udbetaling	423
5.1.2.6. Arbejdsgiverens refusions- og regreskrav	426
5.2. Funktionærloven	427
5.3. Medhjælperloven	429
5.4. Lærlinge	431
5.5. Efg-elever	432
5.6. Kollektive overenskomster	433
6. Rettigheder ved svangerskab og fødsel	434
6.1. Barselorlovslov og dagpengelov	434

Orlovens udstrækning	434
Retten til dagpenge	435
Fraværets lovlighed. Tilbagekomsten til arbejdet	437
Ancienmitetsproblemet	440
Opsigelser	441
Funktionærloven	442
Medhjælperloven	444
Lærlinge- og efg-elever	444
Rettigheder ved værnepligt	444
Loven om værnepligtsorlov	445
Funktionærloven	448
Medhjælperloven	449
Lærlinge- og efg-elever	450
Andre fraværssituationer	450
Hensynet til »Liv, ære og velfærd«	452
Livsfare	452
Fjernere helbreds- og velfærdsrisiko	453
Årrekærnelser	453
rende litteraturfortegnelse	456
ordregister	457

Tredje bog: Kollektivarbejdsretten

Forkortelsesliste	16
-------------------------	----

Forord og systematiske bemærkninger	17
---	----

Afsnit XX: Det retlige grundlag

1. Alment	21
2. Kollektivarbejdsrettens kilder	21
2.1. Almindelige regler om organisationsmæssigt virke og om handlefrihedens grænser	21
2.2. De kollektive overenskomster	22
2.2.1. Alment	22
2.2.2. De almindelige fagoverenskomster	23
2.2.3. Hovedaftaler	24
2.2.4. Lokalaftaler	26
2.2.5. Samarbejdsaftaler	27
2.2.6. Paradigmaaftaler. Særligt om Normen	29
2.2.7. Tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster	30
2.2.8. Organisationsmæssige aftaler og forlig i konkrete sager	33
2.3. Arbejdsretsloven, forligsmandsloven m.v.	34
3. Prioriteringen af retskilderne	35
4. Idégrundlaget for gældende kollektiv arbejdsret	38
5. Den traditionelle ordnings udbredelse. Udfyldende regler om de kollektive relationer	40

Afsnit XXI. Almindelige regler om kollektive aktioner

1. Alment	43
2. Retsstridige midler i arbejdskampen	44
2.1. Aktionsformer	44
2.2. Sanktionsmuligheder	46
2.3. Enkelte typer retsbrud	51
3. Særligt om formålets betydning og om forholdet mellem mål og midler ..	59
3.1. Aktioners lovlige formål	59
3.2. Forholdet mellem mål og midler	66
4. Procedurer for iværksættelse af arbejdskamp	67
5. Særlige forhold	68
5.1. Situationen i den offentlige sektor – strejkeretten på tjenestemandsområdet	68
5.2. Konfliktretten i uddannelseskontrakter m.v.	70
6. Skatteregler og offentlige bistandssystemer i forbindelse med arbejdskonflikter	71

Afsnit XXII. Nærmere om redskabet for de kollektive arbejdsmarkedsreguleringer: Den kollektive arbejdsoverenskomst

1. Hvad er en overenskomst. Mundtlige og stiltiende overenskomster. Placeringen af ret og pligt	75
---	----

Kontraheringskompetencen	81
Overenskomstens indhold	86
Typer af overenskomstbestemmelser	86
Overenskomstens fortolkning og udfyldning	87
Almindelige principper	87
Almene konsekvenser i forholdet mellem parterne. Overenskomstens naturalia negotii	92
»Kutymer«	92
Gyldighedsområdet	106
Det faglige gyldighedsområde (hvilke typer af arbejde er omfattet af overenskomsten)	107
Det personlige gyldighedsområde (hvem gælder overenskomsten for)	109
Lønmodtageres stilling i almindelighed	110
Arbejdsledere	111
Medejerskab. Arbejdsgiverens nærtstående	116
Indmeldelse i den overenskomstforpligtede organisation	118
Udmeldelser af den overenskomstforpligtede organisation	121
Virksomhedsoverdragelse	123
Overdragelse af arbejdet	124
Hvem deltager i overenskomsten – juridiske personers hæftelse	125
Det territoriale gyldighedsområde	127
Tit XXIII. Fredspligten	
Alment	129
Enkelte typer af fredspligtkrænkelser	133
Undtagelser fra fredspligten	140
Individualbeføjelser på tværs af fredspligten	141
Lønmodtagerrettigheder på tværs af fredspligten	141
1. Fratræden under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår	142
2. Misligholdelsesbeføjelsernes anvendelse	145
Arbejdsgiverrettigheder på tværs af fredspligten	154
1. Opsigelse og ændring under iagttagelse af kontraktens tidsvilkår	155
2. Misligholdelsesbeføjelsernes anvendelse	158
3. Andre ledelsesbeslutninger i konflikt med fredspligten	166
Kollektivarbejdsretlige undtagelser fra fredspligten	167
Beskyttelse af solidariteten. Strejkearbejde	167
Sympatikonflikt	170
Andre tilfælde	177
Tit XXIV. Ledelsesretten	
Alment	183
Instruktionsbeføjelsen vedrørende selve arbejdet	185
Retten til at give reglementariske bestemmelser	186
Retten til at foreskrive kontrolforanstaltninger	187
Retten til at tilrettelægge arbejdstiden	189
Antagelsesbeføjelsen	190

7. Afskedigelsesbeføjelsen	191
8. Tolkningsretten	192
Afsnit XXV. Afvikling og fornyelse af kollektive overenskomster.	
Etablering af arbejdsstandsning på overenskomstdækkede områder	
1. Alment	199
2. Frigørelsen	200
2.1. Ugyldighed, svigtende forudsætninger m.v.	200
2.2. Opsigelse	203
2.2.1. Almindelige regler om frigørelse	203
2.2.2. Særlige regler vedrørende de enkelte overenskomsttyper	206
2.2.3. Særligt om afvikling af de almindelige fagoverenskomster	218
2.2.3.1. Opsigelsesvarsler	218
2.2.3.2. Specielle »forhandlingsregler«	219
2.2.3.3. Regler om frigørelseskonflikt. Overenskomstens eftervirkning	220
2.2.3.4. Forligsinstitutionens rolle	222
3. Arbejdsstandsning på overenskomstregulerede områder	226
3.1. Arbejdskampens former	226
3.2. Fremgangsmåden ved iværksættelse af arbejdskamp	228
3.3. Materielle begrænsninger i konfliktretten. Formålets betydning	234
4. Arbejde under konflikten	235
5. Ikrafttrædelse og fornyelse af overenskomster. Fortrædigheds klausuler	236
6. Lovindgreb	238

Afsnit XXVI. Kollektivarbejdsretlige sanktioner og oprejsning. Bodssystemet

1. Alment. Bodssystemets udvikling. Andre sanktionsmuligheder	243
2. Arbejdsretslovens bodsregler	246
2.1. Indhold og idégrundlag	246
2.2. Bodsansvarets placering	249
2.3. Bodsudmålingen	253
2.4. Hvem tilkommer boden?	265

Afsnit XXVII. Appendix. Kollektiv lønmodtagerindflydelse i den enkelte virksomhed

1. Alment	267
2. Generelle indflydelsesveje	269
2.1. Tillidsrepræsentantordninger	269
2.2. Almene samarbejdsorganer	274
2.3. Medarbejderrepræsentanter i bestyrelser	278
3. Forhandling, høring eller information i konkrete tilfælde	282
3.1. Overenskomstregler	282
3.2. Lovordninger	284
4. Samarbejdet om arbejdsmiljøet	285
5. Overskudsdeling og medejendomsret	287

Supplerende litteraturfortegnelse	289
--	------------

Emneordregister	291
------------------------------	------------

Lovhenvisninger	300
------------------------------	------------

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 kjendelser
Assd:	Assurandøren
AT:	Arbejdsretligt Tidsskrift
ATPN:	Kendelse fra Ankenævnet for ATP
Avkbl:	Advokatbladet eller Advokaten
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
PV:	Den permanente Voldgiftsret
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:	Tjenestemandsret
U:	Ugeskrift for Retsvæsen
UR:	Byretsafgørelse
VL:	Vestre Landsret
VLT:	Vestre Landsrets Tidende
ØL:	Østre Landsret
ØLT:	Østre Landsrets Tidende

Forord og systematiske bemærkninger

Kollektivarbejdsretten udgør sidste bind af den samlede fremstilling af dansk arbejdsret, hvoraf tidligere er udkommet *Arbejdsrettens almindelige Del*, *Ansættelsesretten* og *Arbejdsretlige Formularer*.

Med hensyn til fremstillingens nærmere sigte henvises til det i *Almindelig Del*, afsnit I, nævnte, særligt afsnit I.4.3., hvor afgrænsningen af arbejdsrettens enkelte emneområder finder sted. Med hensyn til genstanden for fremstillingen af den kollektive arbejdsret kan der imidlertid være anledning til nogle supplerende bemærkninger til forklaring af den i det følgende anvendte systematik.

Udgivet med de retsregler, der samlet karakteriseres som det (kollektiv)arbejdsretlige system, er at regulere kollektive relationer i arbejdslivet, især kollektive aftalerelationer. De regler, der regulerer disse kollektive relationer, har forskellig målsætning. Mest centralt står de, der vedrører etablering, administration, sanktionering og afvikling af kollektive aftaler.

Den kollektive arbejdsrets område rækker imidlertid videre end hertil. Arbejdsoverenskomsternes formål er at give regler for ret og pligt mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, således at senere stridigheder herom umiddelbart kan afgøres ad rettens vej. Meget langt lader arbejdslivets behov sig da også forudse på en sådan måde, at der kan etableres stående overenskomstregler om, hvorledes de skal tilgodeses – evt. i form af løsere programudtalelser, der fastlægger dommerens opgave inden for en vis ramme. Det er imidlertid ikke alt, der lader sig forudse. Især med hensyn til de mangeartede beslutninger, som skal træffes i det daglige samvirke på de enkelte arbejdspladser, er en altomfattende forudseenhed menneskeligt umulig. Hertil kommer, at det netop med hensyn til disse dispositioner kan være u hensigtsmæssigt at lægge beslutningskompetencen hos en dommer, selv om man giver ham støtte i overenskomstmæssige programudtalelser. Rent bortset fra, at dommeren jo ville skulle mobilisere både merkantil, teknisk og ledelsesmæssig indsigt, han antagelig ikke har, ville det være praktisk ugørligt at skaffe dommerbistand i alle de tilfælde, hvor beslutninger træffes. Udgangspunktet er derfor, at arbejdsgiveren har beslutningskompetencen («ledelsesretten») mht. de spørgsmål der ikke er reguleret i overenskomsten. Samtidig er der imidlertid i vid udstrækning etableret regler om beslutningsprocedurerne, som sikrer arbejdstageren mulighed for medvirken og medindflydelse. Disse regler om beslutningsprocesser i den enkelte virksomhed karakteriseres herhjemme traditionelt som samarbejdsordningerne på arbejdsmarkedet. Og også disse behandles naturligt som led i kollektivarbejdsretten – hvadenten der er tale om lovhjemlede eller overenskomstbaserede ordninger, så længe de dog kanalisere en kollektiv arbejdstagerindflydelse.

De omtalte regler om *kollektive aftalers »teknik«* er så langt de mest omfattende. Det herpå byggede kollektivarbejdsretlige system skildres i afsnittene XX til XXVI nedenfor. I forlængelse heraf skildres reglerne om lønmodtagernes *deltagelse i beslutningsprocesserne* på de enkelte arbejdspladser i afsnit XXVII.

Afsnittene XX til XXVI er bygget op i lyset af følgende overvejelser:

For at forstå det materielle indhold af de(n) kollektivarbejdsretlige ordning(er), der kendes herhjemme, er det nødvendigt at kende *retskilderne*, hvoraf denne ordning udspringer. En af de vigtigste kilder i så henseende er naturligvis de konkrete parter

øjne aftaler. Sådanne aftaler kan imidlertid efter deres indhold have forskellig funktion. I dette perspektiv er det derfor væsentligt at kende de forskellige *typer* af kollektive aftalearrangementer, der sædvanligvis opereres med (hovedaftaler, almindelige fagoverenskomster, lokalaftaler m.v.). Det er endvidere væsentligt at vide, hvorledes de forskellige retskilder, herunder aftaletyper, *sammenkædes og prioriteres* i forhold til hinanden i enkelttilfælde. Endelig må *det samlede idégrundlag*, der materialiseres gennem retskilderne, fremdrages som grundlag for fremstillingen i de senere afsnit. Opmærksomheden samles i afsnit XX om disse forhold.

Grundlaget for de ordninger, der tilvejebringes mellem parterne, er i det væsentlige den indbyrdes pression, disse er i stand til at etablere mod hinanden til understøttelse af aftaleforhandlinger. Denne pression og *parternes dispositionsfrihed* i det hele taget er imidlertid underkastet visse ydre grænser, f.eks. i straffelovgivningen og ifølge almindeligt antagne retsgrundsætninger. Den ydre ramme for den scene, på hvilken det kollektivarbejdsretlige spil kan foregå, og retsordenens almindelige stillingstagen til dette spil vil herefter blive ridset op i afsnit XXI.

Et af de mest centrale redskaber i den kollektive arbejdsret er, som det vil kunne forstås, den kollektive arbejdsoverenskomst. De nærmere problemer omkring sådanne *overenskomsters funktionsområde, indhold, fortolkning og udfyldning samt gyldighedsområde* vil blive behandlet i afsnit XXII.

En almindelig overenskomst om løn- og arbejdsvilkår har især to virkninger, som påkalder sig en interesse. Disse virkninger udtrykkes i to begreber, der tilsammen virker som ledelys for fastlæggelsen af overenskomstens nærmere konsekvenser, når andet ikke er særligt vedtaget. Man taler om henholdsvis fredspligten og arbejdsgiverens ledelsesret. Det nærmere indhold af *fredspligten* vil blive beskrevet i afsnit XXIII, medens problemerne omkring *ledelsesretten* tages op i afsnit XXIV.

Hvor kollektiv overenskomst er indgået, knytter der sig endvidere en særlig interesse til reglerne for dennes *afvikling og iværksættelse af pression, arbejdskamp*, for at få den fornyet på bedre vilkår. Disse forhold behandles i afsnit XXV.

Endelig vil de kollektivarbejdsretlige *sanktioner og oprejsningsveje* blive skildret i afsnit XXVI.

Med hensyn til litteraturreferencer henvises til den litteraturliste, som er optrykt i *Almindelig Del*, samt de supplementter til samme, som findes i *Ansættelsesretten* og sidst i nærværende bind. Detailreferencer er imidlertid i det store og hele udeladt i de enkelte afsnit. Dette skyldes, at der i kombination med bogen er fremstillet en database indeholdende henvisninger (med stikord) til al arbejdsretlig litteratur af retskildeværdi. Heri er også indlagt i resumé stort set alle de retsafgørelser, herunder utrykte voldgiftskendelser m.v., der er refereret i bogen. Selv om det af omkostningsgrunde endnu ikke i skrivende stund har været muligt at gøre dette materiale alment tilgængeligt for arbejdsmarkedets praktikere (evt. i trykt form), anser forfatteren det for overvejende sandsynligt, at denne vanskelighed vil blive overvundet i en nær fremtid. Forfatteren er i dette perspektiv også overbevist om, at læsere med seriøs interesse i området før eller siden vil erkende, at beslutningen om at trække på EDB-mediet er den eneste rigtige på et retsområde, der er så foranderligt som det arbejdsretlige.

Som det vil kunne forstås, adskiller systematikken i fremstillingen sig en del fra den, der anvendes i andre fremstillinger af den kollektive arbejdsret. Dette er imidlertid en følge af, at den udgør et led i en skildring af *hele* den danske arbejdsretsordning. Her-

ved er behandlingen fået et andet præg end det tilvante. Det kan naturligvis diskuteres, om dette er heldigt, eftersom materialet jo derved – i hvert fald i første omgang – vil blive vanskeligere tilgængeligt for dem, der har vænnet sig til at arbejde ud fra et almindeligt synssæt. En vanskelighed vil for nogle læsere også ligge deri, at bogen ikke kan anvendes uafhængigt af de foregående værker, (specielt *Arbejdsrettens almindelig Del*). Forfatteren mener imidlertid at måtte være loyal over for den forskyldte af rettet, som rent faktisk har fundet sted igennem de senere år, og som også har gjort det stadig vanskeligere at anskue kollektivarbejdsretsordningen isoleret, når grundproblemer skal løses. Forfatteren er overbevist om, at de større krav til læseren, der fremstilling som den foreliggende stiller i første omgang, retfærdiggøres af den tilvarende nytteverdi, den valgte systematik og sammenkædningen med ansættelsesretten vil have i det lange løb.

Endvidere at *kollektivarbejdsretten* indebærer færdiggørelse af et arbejde, som blev påbegyndt i 1973. Arbejdet har gennemløbet forskellige faser og er blevet udført under forskellige forhold, der ikke altid har været lige optimale. Jeg benytter lejligheden til at forny den forordet til *Almindelig Del* fremførte tak til dem, som har bidraget til at løfte de enkelte vanskelige punkter. Samtidig håber jeg, at de gennem det nu tilvejebragte vil få den hjælp retfærdiggjort.

En særlig tak skylder jeg Doris Jørgensen, som fra 1979 og til 1986 ikke blot trofast har omgivet mine produkter til læselig form, men som også med bestandig snusfornuft har bidraget til at slå bro mellem teori og virkelighed på en måde, jeg meget nødig ville have været foruden. For tiden herefter er ydet fortrinlig hjælp fra sekretærerne Hanne Christensen og Mona Nørgaard, Erhvervsretligt Institut ved Handelshøjskolen i Århus. Opsat herfor takkes.

Det var en oprindelig forudsætning, at de nu foreliggende bind skulle have været tobet op med endnu en fremstilling: *Arbejds miljøretten*. Denne har imidlertid måttet udelades på grund af andre påtrængende opgaver. Udskydelsen belaster imidlertid ikke de nu tilvejebragte værker, idet der ingen nødvendig sammenhæng er mellem disse og en udredning af den art, som en fremstilling af arbejds miljøretten ville blive.

Humblebæk, i december 1986
Ole Hasselbalch

Kollektivarbejdsretten udgør sidste bind af en samlet beskrivelse af dansk arbejdsret, hvoraf før er udkommet Arbejdsrettens almindelige Del, Ansættelsesretten og Arbejdsretlige Formularer.

Bogen indeholder en gennemgang af den kollektive arbejdsrets kilder samt af reglerne omkring indgåelsen, anvendelsen og afviklingen af kollektive arbejdsoverenskomster. I denne forbindelse behandles også overenskomstens virkninger (f.eks. fredspligten og ledelsesretten) samt reglerne om gennemførelse af arbejdskampe. Endelig berøres samarbejdet på de enkelte arbejdspladser.