

# NYT om Kollektiv Arbejdsret

Januar 2010



---

Udgivet af sekretariatet for Arbejdsretten, Tjenestemand retten samt Den Kommunale og Regionale Tjenestemand ret,  
Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K • tlf. 33 95 67 35 • fax 3315 4922  
[www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk) • [aretten@arbejdsretten.dk](mailto:aretten@arbejdsretten.dk)  
Ansvarshavende redaktør Marianne Bjørnshauge

---

**INDHOLD**

<b>Arbejdsretten.....</b>	<b>2</b>
<b>Afsagte domme .....</b>	<b>2</b>
<i>Buschauffører, der var sygemeldt forud for en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, var omfattet af arbejdsnedlæggelsen og havde derfor ikke krav på sygeløn under arbejdsnedlæggelsen.</i>	2
<i>Virksomhed med restaurant og natklub blev anset for omfattet af overenskomsten og pålagt bod ....</i>	3
<b>De faglige voldgiftsretter .....</b>	<b>3</b>
<b>De almindelige domstole .....</b>	<b>4</b>
<i>Ansæt i beskyttet beskæftigelse ikke lønmodtager i forhold til sygedagpenge- og ansættelsesbevislovene.....</i>	4
<i>Bøde på 40.000 kr. for overtrædelse af udlændingeloven ved at beskæftige en filippinsk kvinde uden arbejds- og opholdstilladelse .....</i>	4
<i>Direktør ikke erstatningsansvarlig for lønstigninger og bonusudbetalinger til medarbejdere og havde krav på fratrædelsesgodtgørelse .....</i>	5
<i>Ansæt, der på visitkortet fremstod som direktør/manager, havde krav på feriepenge .....</i>	5
<b>Laval igen.....</b>	<b>6</b>
<b>Litteratur.....</b>	<b>8</b>
Bøger.....	8
Domssamling .....	9
Pjece.....	9
Artikel .....	9

# Arbejdsretten

Afgørelserne kan ses på  
[www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk):

**Afsagte domme****Dom af 3. december 2009 (AR2009.0292)**

LO for 3F mod DA for DI for Arriva Skandinavien A/S

*Buschauffører, der var sygemeldt forud for en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, var omfattet af arbejdsnedlæggelsen og havde derfor ikke krav på sygeløn under arbejdsnedlæggelsen.*

Ved dom af 11. juni 2009 traf Arbejdsretten afgørelse om, at en arbejdsnedlæggelse i september 2008 blandt et busselskabs chauffører var overenskomststridig. Forud for arbejdsnedlæggelsen var et antal chauffører sygemeldt. Busselskabet foretog efterfølgende løntræk for de sygemeldte chauffører. Chaufførernes fagforbund indbragte sagen for Arbejdsretten med krav om betaling af sygeløn for de pågældende. Af parternes overenskomst fremgik blandt andet, at arbejdsgiveren betaler løn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler. Arbejdsretten udtalte, at der ved fortolkningen af overenskomstens henvisning til sygedagpengelovens regler, måtte lægges vægt på den forståelse af retten til sygedagpenge i forbindelse med arbejdskonflikt, som måtte antages at have været den almindelige på tidspunktet for indgåelsen af overenskomsten. På baggrund af Beskæftigelsesministeriets vejledning om sygedagpenge og den foreliggende litteratur fastslog Arbejdsretten, at retten til sygeløn efter overenskomsten bortfalder for de chauffører, som der er grund til at tro ville have deltaget i arbejdsnedlæggelsen, hvis de ikke havde været sygemeldte. Da der efter det oplyste om baggrunden for arbejdsnedlæggelsen var grund til at tro, at også de sygemeldte chauffører ville have deltaget i arbejdsnedlæggelsen, bortfaldt retten til sygeløn. Busselskabet blev derfor frifundet for kravet om betaling af sygeløn og bod.

**Dom af 16. december 2009** (A2008.755)

uden faglige dommere

LO for 3F mod Ribur ApS og TANBO ApS

*Virksomhed med restaurant og natklub blev anset for omfattet af overenskomsten og pålagt bod*

En virksomhed, der drev restaurant og natklub, havde indgået tiltrædelsesoverenskomst i 1979. Virksomheden havde ikke indbetalt bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden eller feriegodtgørelse til Feriefonden for 2006, 2007 og 2008. Virksomheden havde for 2006 og 2007 indbetalt pensionsbidrag for 5 ansatte, mens virksomheden for 2008 ikke havde indbetalt pensionsbidrag. Virksomheden var tidligere blevet indklaget for Arbejdsretten i sager om tilsvarende brud på overenskomsten og var i den forbindelse i tre tilfælde blevet dømt ved udeblivelsesdomme. I ét tilfælde havde virksomheden indgået et forlig. Klager gjorde bl.a. gældende, at virksomheden var omfattet af overenskomsten og havde begået brud på denne ved ikke at opfylde forpligtelserne til indbetaling af bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, feriegodtgørelse og korrekt pensionsbidrag. Virksomheden gjorde bl.a. gældende, at den ikke var omfattet af overenskomsten, og at den havde indbetalt korrekt pension, idet den havde indbetalt pensionsbidrag til medarbejdere, der havde en sådan anciennitet, at de var omfattet af overenskomstens forpligtelse hertil. Arbejdsretten udtalte, at virksomheden ved et indenretligt forlig i 2006 havde anerkendt at være forpligtet til at overholde overenskomsten, og at dette tillige blev lagt til grund ved tre udeblivelsesdomme i perioden 2003-2007. Det selskab, der nu drev virksomheden, var arbejdsretligt identisk med det selskab, der ved forliget og udeblivelsesdommene havde drevet virksomheden. Virksomheden var derfor omfattet af overenskomsten. Arbejdsretten fandt endvidere, at virksomheden var forpligtet til at indbetale bidrag til pension for de medarbejdere, der var omfattet af overenskomstens bestemmelser herom, samt feriegodtgørelse til Feriefonden og bidrag til Ud-

dannelses- og Samarbejdsfonden. Virksomheden blev pålagt en bod på 30.000 kr. for overtrædelse af overenskomsten.

## De faglige voldgiftsretter

I tiden siden udgivelsen af decembernummeret af Nyt om Kollektiv Arbejdsret er der truffet følgende afgørelser, som kan ses på

[www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk):

**Tilkendegivelse af 10. december 2009 AN**

(Afskedigelsesnævnet) 2009.0671 Poul Søgaard (22. december 2009)

HK Danmark for et medlem mod DI for Falck Danmark A/S

Afgørelse efter nævnbehandlingen i henhold til DA/LO-hovedaftalen (usaglig afskedigelse)

**Kendelse af 14. december 2009**

(FV2009.0147) Jørn Andersen

3F Transportgruppen mod DIO Overenskomst II ved DI (HTS-A Nordjylland) for Scala Bio Center Aalborg A/S

Fortolkning af parternes overenskomst (til lægsbetaling for visse forestillingstyper)

**Kendelse af 21. december 2009**

(FV009.0117) Børge Dahl

CO-industri mod DI Overenskomst I ved DI Organisation for erhvervslivet

Fortolkning af parternes overenskomst (tidspunktet for indtræden af beskyttelse mod opsigelse i tilfælde af erhvervsbetinget lidelse, der åbenbart skyldes arbejde for virksomheden)

# De almindelige domstole

## Vestre Landsrets ankedom af 23. september 2009 (7. afd. B-0792-08)

Revacenter Horsens mod A

*Ansæt i beskyttet beskæftigelse ikke lønmodtager i forhold til sygedagpenge- og ansættelsesbevislovene*

En førtidspensionist, der i henhold til serviceovens § 87, stk. 1, (nu § 103, stk. 1) var ansat i beskyttet beskæftigelse, anlagde sag med krav om udbetaling af sygedagpenge og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Landsretten bemærkede, at beskyttet beskæftigelse efter loven skal tilbydes personer, som på grund af betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning, samt at vederlaget til de pågældende opgøres og udbetales af kommunen. Da beskyttet beskæftigelse har karakter af en social foranstaltning, der sigter mod at forbedre vedkommendes livskvalitet, var den pågældende ikke lønmodtager i sygedagpengelovens forstand. Hun havde derfor isoleret set - uden hensyntagen til EU-retten - ikke krav på sygedagpenge i medfør af sygedagpengelovens § 2, stk. 1, nr. 1. Tilsvarende var hun ikke lønmodtager i ansættelsesbevislovens forstand, og hun havde derfor - isoleret set - heller ikke krav på godtgørelse i henhold til denne lov. Da beskyttet beskæftigelse har karakter af en social foranstaltning er det heller ikke i strid med ligebehandlingsdirektivet, at hun ikke kan modtage sygedagpenge, og da personer i beskyttet beskæftigelse ikke er arbejdstagere i EU-retlig forstand strider rettens fortolkning ligeledes ikke mod ansættelsesbevisdirektivet. Revacentret blev derfor frifundet.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2010 side 93

## Højesterets dom af 25. november 2009 (125/2009)

Rigsadvokaten mod T

*Bøde på 40.000 kr. for overtrædelse af udlændingeloven ved at beskæftige en filippinsk kvinde uden arbejds- og opholdstilladelse*

Tiltalte havde beskæftiget den filippinske kvinde med rengøringsarbejde på bopælen 3 timer om ugen i 6 påbegyndte måneder, og såvel byretten som landsretten havde anset det for i hvert fald uagtsomt, at vedkommende ikke havde sikret sig, at den filippinske kvinde havde opholds- og arbejdstilladelse i Danmark. Højesteret bemærkede, at det fremgår af forarbejderne til lov nr. 428 af 9. juni 2004 om ændring af udlændingeloven, at hensigten var at skærpe bødeniveauet, således at der i sager om overtrædelse af udlændingelovens § 59, stk. 4, skal tages udgangspunkt i en bøde på 10.000 kr. pr. beskæftiget udlænding pr. påbegyndt måned, og således at der i tilfælde, hvor der foreligger skærpende omstændigheder efter lovens § 59, stk. 5 - herunder tilfælde, hvor udlændingen ikke har ret til at opholde sig her i landet - skal tages udgangspunkt i et bødeniveau på 20.000 kr. pr. påbegyndt måned. Ved strafudmålingen måtte der således tages udgangspunkt i dette bødeniveau, men henset til det meget begrænsede ugentlige timetal fandt Højesteret dog, at bødestørrelsen måtte ansættes til 10.000 kr. månedligt, og da en bødefastsættelse på grundlag af antallet af måneder i en situation som den foreliggende med et meget begrænset månedligt timetal ville føre til en uforholdsmæssig høj straf, fastsatte retten bøden til 40.000 kr.

Hele dommen kan læses på [www.domstol.dk/hojesteret](http://www.domstol.dk/hojesteret)

## Sø- og Handelsrettens dom af 21. december 2009 (F-0014-08) med sagkyndige dommere

Rheoscience A/S mod Foreningen af Speciallæger for et medlem

*Direktør ikke erstatningsansvarlig for lønstigninger og bonusudbetalinger til medarbejdere og havde krav på fratrædelsesgodtgørelse*

Den pågældende havde som administrerende direktør i en biotekvirksomhed i januar

2008 foranlediget udbetalt bonus til en række ansatte og aftalt lønstigninger. Retten bemærkede, at

der ikke var belæg for at antage, at han ikke i sit virke bestræbte sig på at varetage selskabets interesser bedst muligt, og der var ikke fremkommet oplysninger, som kunne begrunde en antagelse om, at det skøn, som han udøvede i forbindelse med afgørelserne om lønstigninger og bonusudbetalinger, var influeret af hensyn, der var virksomheden uvedkommende. Retten var blevet bibragt det indtryk, at det med hensyn til kompetencefordelingen mellem bestyrelse og direktion i praksis forholdt sig sådan, at beslutninger og ledelsesinitiativer i betragteligt omfang var overladt til den pågældende direktør, der måtte antages at haft vide beføjelser til på egen hånd at udøve ledelsesmæssige skøn. Direktørens hovedstandpunkter, der for så vidt angår de talmæssige forhold var ubestridte, sås ikke at være i strid med de formuleringer i bestyrelsesmøde-referaterne, der beskriver minimum scenario. For så vidt angår de omtvistede lønstigninger fandtes disse ikke at overskride de grænser, som bestyrelsen havde bestemt. Bonusudbetalingerne havde ifølge direktøren deres baggrund i en meget gunstig omsætningsmæssig situation, og retten fandt intet grundlag for at betvivle, at der lå en betydelig og ekstraordinær indsats fra medarbejderes side bag dette resultat. Når de anførte omstændigheder sammenholdtes med, at der var afsat midler hertil, som, hvis de medregnedes i et minimumsbudget, ikke medførte en overskridelse af budgetrammen, fandt retten ikke, at direktøren havde misligholdt sine ansættelsesmæssige forpligtelser ved at forestå udbetalingen uden at indhente forhåndssamtykke fra bestyrelsen. Han havde derfor ikke misligholdt sit ansættelsesforhold med konsekvenser for hans kontrakt-

mæssige fratrædelsesgodtgørelse, der i beløbsmæssig henseende var ubestridt krav, og kravet om udbetaling af 600.000 kr. blev derfor taget til følge.

Kan ses på

[www.domstol.dk/soehandelsretten](http://www.domstol.dk/soehandelsretten)

### **Sø- og Handelsrettens dom af 22. december 2009 (F-0004-05)** med sagkyndige dommere

Ledernes Hovedorganisation som mandatar for et medlem mod Jimco A/S (tidligere Jimco KPC A/S) mod de adciterede A og B

*Ansæt, der på visitkortet fremstod som direktør/manager, havde krav på feriepenge*

Ifølge ansættelseskontrakten var den pågældendes ansættelse sket i henhold til funktionærloven, en anden var anmeldt som direktør over for Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, og han var ikke medlem af bestyrelsen. Han forklarede selv, at det havde været hans opgave at ansætte folk i produktionen og produktmodne, og at stillingen havde karakter som en værkførers, og den anmeldte direktør, at vedkommendes hovedopgaver var at tage imod ordrer, lave ordrebekræftelser, behandle reklamationer på produkter, få dokumentation og at sætte folk i arbejde om morgenen. Årsagen til, at han havde fået prokura i forhold til virksomhedens bank var den anmeldte direktørs store rejseaktivitet, men prokuraen havde efter det oplyste aldrig været brugt. Selvom vedkommende selv havde opsagt sin stilling som direktør, fandt retten finder, at anvendelsen af denne titel ikke i sig selv kunne tillægges afgørende betydning; og efter det om den pågældendes arbejdsopgaver oplyste havde han ikke på nogen måde kunnet træffe beslutning på ledelsesniveau om virksomhedens drift. Han havde således ikke indtaget en stilling svarende til en direktørs, men derimod en tjenestestilling som funktionær, og var derfor berettiget til feriepenge efter ferielovens regler. Den pågældende fandtes endvidere ikke ved at foretage forberedelse af selvstændig virksomhed at have misligholdt ansættelsesforholdet eller overtrådt markeds-

føringsloven, ligesom virksomhedens tidligere samarbejdspartnere ikke havde misligholdt forpligtelser i forhold til denne.

Kan ses på

[www.domstol.dk/soehandelsretten](http://www.domstol.dk/soehandelsretten)

## Laval igen

I foråret 2004 udstationerede det lettiske firma Laval nogle af sine medarbejdere til et svensk datterselskab, der bl.a. skulle renovere og udvide en skole. Det svenske bygningsarbejderforbund krævede, at Laval tiltrådte byggeoverenskomsten. Herefter skulle lønningerne forhandles lokalt med en såkaldt tilbagefaldsløn på 109 SEK.

Samme efterår indgik Laval overenskomst med den faglige organisation for bygningsarbejdere i Letland.

I november iværksatte en af bygningsarbejderforbundets afdelinger blokade over for alt arbejde på Lavals arbejdspladser i Sverige, og i december iværksatte elektrikerforbundet sympatikonflikt, alt med den følge, at det ikke var muligt at videreføre byggearbejdet, og at det svenske datterselskab i marts 2005 gik konkurs.

Laval indbragte konflikterne for Arbetsdomstolen (A 268/04) med krav om, at de blev kendt ulovlige, og at bygningsarbejderforbundet, den pågældende afdeling og elektrikerforbundet blev pålagt at erstatte firmaets tab.

Arbetsdomstolen forelagde EF-Domstolen præjudicielle spørgsmål, dels om det er foreneligt med traktatens regel om fri serviceudveksling og udstationeringsdirektivet, at faglige organisationer forsøger at tvinge udenlandske virksomheder til at indgå overenskomst, selv om den svenske lovimplementering af direktivet ikke indeholder bestemmelser om anvendelse

af løn- og arbejdsvilkår i kollektive overenskomster, og dels om den såkaldte lex Britannia med en bedre lovmæssig beskyttelse af svenske end udenlandske overenskomster er forenelig med EU-reglerne.

I en dom af 18. december 2007 (C-341/05, der kan ses på [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)) tilkendegav Domstolen bl.a.,

at *det første spørgsmål* skulle vurderes på grundlag af udstationeringsdirektivet set i lyset af traktatens art. 49, at de enkelte lande kan vælge ordninger, der er ikke er opregnet i direktivet, forudsat at de ikke herved hindrer den fri serviceudveksling, at Sverige på den baggrund havde valgt en ordning, hvorefter de opregnede arbejds- og ansættelsesvilkår var implementeret ved lov med undtagelse af mindstelønnen, hvis fastlæggelse var overladt til kollektiv overenskomst, men at det ikke kunne kræves, at udenlandske leverandører serviceydelse skal forhandle fra sag til sag på arbejdspladsen for at få klarhed over hvilken løn, de skal betale deres udstationerede medarbejdere,

at *det andet spørgsmål* skulle vurderes på grundlag af artikel 46, hvorefter forskelsbehandling kun begrundes i hensynet til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed eller den offentlige sundhed,

at den svenske retstilstand forskelsbehandler udenlandske virksomheder ved at sidestille dem med indenlandske virksomheder, der ikke har tiltrådt en kollektiv overenskomst, at formålet med dette er at gøre det muligt for fagforeningerne at sikre, at alle arbejdsgivere på det svenske arbejdsmarked har løn- og arbejdsvilkår svarende til sædvanlig praksis i dér, men at en sådan forskelsbehandling ikke kan begrundes.

Parterne tog til efterretning, at konflikten mod Laval var i strid med EU-reglerne og dermed ulovlig.

For Arbejdsdomstolen resterede derfor alene at tage stilling til erstatningsspørgsmålet, og det er sket ved en dom 2. december 2009 (der sammen med en pressemeddelelse kan ses på <http://www.arbetsdomstolen.se/upload/pdf/2009/89-09.pdf>).

Arbetsdomstolen lægger her EF-Domstolens fortolkning til grund og finder på den baggrund, at de faglige organisationer kan gøres ansvarlige på bruddet på EU-reglerne og dermed i princippet er erstatningspligtige:

Enligt Laval är de fackliga organisationerna ansvariga för brott mot EG-fördraget i två avseenden – dels genom att ha ställt alltför långtgående avtalskrav som inte hade stöd i de s.k. utstationeringsdirektivet, dels genom att ha krävt att Laval skulle teckna kollektivavtal med Byggnads trots att bolaget var bundet av let-tiska kollektivavtal. Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att de fackliga organisationerna kan göras ansvariga för det brott mot EG-rätten som det innebar att vidta stridsåtgärder för sådana avtalskrav. Domstolen har vidare funnit att följden av det fördragsbrottet bör vara skadestånd. Beträffande det förhållandet att Laval redan var bundet av kollektivavtal, har Arbetsdomstolen konstaterat att det finns en regel i medbestämmandelagen som medför att stridsåtgärder trots kollektivavtalsbundenheten i detta fall var tillåtna. Men enligt EG-domstolens förhandsavgörande är den regeln diskriminerande i strid mot fördraget, och en sådan regel ska enligt EG-rätten inte tillämpas. Som en följd av det har Arbetsdomstolen gjort bedömningen att stridsåtgärder var otillåtna, vilket även det medför skadeståndsskyldighet.

Lavals erstatningskrav blev imidlertid af bevismæssige grunde ikke taget til følge, således at sagen alene resulterede i såkaldt alment skadestånd:

Laval yrkede ca 1,4 millioner kr i økonomisk skadestånd av de fackliga organisationerna. Enligt Arbetsdomstolen får det visserligen anses klart att stridsåtgärder medfört att Laval drabbats av ekonomisk skada. Men eftersom Laval inte har kunnat visa hur stor skadan blev och det inte heller funnits tillräckligt underlag för att kunna uppskatta den har yrkandet avslagits.

Vad gäller yrkandena om allmänt skadestånd har Arbetsdomstolen tillämpat medbestämmandelagens skadeståndsregler och funnit att omständigheterna varit sådana att det allmänna skadeståndet för var och en av Byggnads och avdelningen ska bestämmas till 200 000 kr och för Elektrikerförbundet till 150 000 kr.

EF-Domstolens afgørelse er blevet analyseret i både en dansk betænkning af 19. juni 2008 fra udredningsarbejdet om Laval-afgørelsen (kan bl.a. ses på [http://bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Pressemeddelelser/Arkiv/2008/~//media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2008/080620\\_laval\\_web.ashx](http://bm.dk/Aktuelt/Nyheder/Pressemeddelelser/Arkiv/2008/~//media/BEM/Files/Dokumenter/Pressemeddelelser/2008/080620_laval_web.ashx)) og i et svensk forslag af 12. december 2008 til åtgärder med anledning av Laval-domen (SOU 2008:123, der kan ses på [www.regeringen.se/sb/d/10654/a/117443](http://www.regeringen.se/sb/d/10654/a/117443)).

De danske overvejelser resulterede i lov nr. 1394 af 27. december 2008 om ændring af udstationeringsloven, der indsatte et kapitel 2 a om anvendelse af kollektive kampskridt, aflønning mv.:

**§ 6 a.** Med henblik på at sikre udstationerede lønmodtagere løn svarende til, hvad danske arbejdsgivere er forpligtet til at betale for udførelsen af tilsvarende arbejde, kan der på samme måde som over for danske arbejdsgivere anvendes kollektive kampskridt over for udenlandske tjenesteydere til støtte for et krav om

indgåelse af en kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Det er en betingelse for iværksættelse af kollektive kampskridt som nævnt i stk. 1, at der forinden over for den udenlandske tjenesteyder er henvist til bestemmelser i de kollektive overenskomster, der indgås af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område. Det skal af disse overenskomster med den fornødne klarhed fremgå, hvilken løn der efter overenskomsterne skal betales.

I øvrigt henvises bl.a. til Ruth Nielsen og Jens Kristiansens artikler i Arbejdsretligt Tidsskrift 2007 side 265 og 276 om henholdsvis EF-domstolens afgørelse og konsekvenserne for dansk arbejdsret samt sidstnævntes artikel i Juristen 2008/3 side 79 om Laval, Viking og den danske model samt efter gennemførelse af ovennævnte lovændring i Den kollektive arbejdsret (2. udg.) side 459ff.

Lavaldommen har også givet anledning til en ganske omfattende litteratur i Sverige, jf. senest Jonas Malmberg og Niklas Bruun: Anställningsvillkor för utstationerade arbetstagare i ljuset av Laval och Rüffert (kan ses på <http://arbetsratt.juridicum.su.se/Publication/ArticlePresentation.aspx?ArtikellID=1050>).

## Litteratur

### Bøger

Henrik Karl Nielsen:

Funktionærloven

5. udgave af lovkommentaren, der er revideret i lyset af de seneste års ændringer af såvel funktionærloven som og tilgrænsende special-

lovgivning med loven og med retspraksis ajourført til efteråret.

Thomson Reuters Professional 2009

482 sider. 796 kr. + moms

Morten Langer:

Rekrutteringsbegrænsninger – herunder jobklausuler

Giver et nuanceret overblik over de problemstillinger, der knytter sig til rekrutteringsbegrænsninger ved at se de klausul- og reguleringsmuligheder, der eksisterer på det danske arbejdsmarked ud fra en ny og mere overordnet synsvinkel.

Thomson Reuters Professional 2009

252 sider. 496 kr. + moms

Peter Herskind og Hans Henrik Kilfelt Queseth:

Den gode ansættelseskontrakt

Et praktisk værktøj til udarbejdelse af ansættelseskontakter, så konflikter undgås, og vilkårene står klart for medarbejderne.

Thomson Reuters Professional 2009

115 sider. 296 kr. + moms

Jonas Christoffersen:

Lov om etnisk ligebehandling

Kommentaren redegør for forarbejder, EF-direktiver samt praksis fra danske domstole, den nu nedlagte Klagekomité for Etnisk Ligebehandling og det ny Ligebehandlingsnævn, EF-Domstolen, Menneskerettighedsdomstolen og FN's klagekomité i henhold til konventionen om afskaffelse af enhver form for racediskrimination.

Thomson Reuters Professional 2009

130 sider. 296 kr. + moms

Torben A. Sørensen:

Arbejds miljøloven

11. udgave af værket giver i sædvanlig kommentarform en grundig gennemgang af loven

som ændret pr. 1. juli 2008 samt 1. januar og 1. august 2009.

DA Forlag 2009

324 sider. 580 kr. + moms

Charlotte Vester:

Sygedagpengeloven

2. udgave af lovkommentaren giver et overblik over de omfattende ændringer i 2009-10, herunder vedrørende den ny lægeerklæring (mulighedserklæringen) pligtmæssige sygefraværssamtaler og fastholdelsesplaner samt om de forbedrede muligheder for at opnå refusion fra kommunen.

DA Forlag 2009

367 sider. 600 kr. + moms

Mikael Kielberg:

Arbejdsskadesikringsloven

5. udgave af lovkommentaren, der er revideret i lyset af de mange ændringer af loven samt ny administrativ og retlig praksis.

Thomson Reuters Professional

918 sider. 1196 kr. + moms

Ole Hasselbalch:

Labour Law Denmark

2. udgave af værket giver en oversigt over regler og praksis på området efter ændringen af arbejdsretsloven og normen.

DJØF/Wolters Kluwer 2009

328 sider. 750 kr.

## Domssamling

Jørn Andersen og Jens Kristiansen (redaktører):

Arbejdsretligt Tidsskrift 2008

Indeholder i resumé og fuldtekst alle egentlige domme, som Arbejdsretten og tjenestemandsrätterne afsagde i årets løb. Da en betydelig del af de kollektive arbejdsretters sager ikke af-

sluttes ved dom, men ved afgørelser truffet af vedkommende retsformand eller sekretariatslederen under forberedelsen, er et udvalg af disse også refereret. Afgørelsessamlingen er forsynet med realregister, ligesom værket indeholder kommentarer til nogle af Arbejdsrettens afgørelser.

Jurist- og Økonomforbundet Forlag 2009

750 kr.

Arbejdsretligt Tidsskrift Online

Den elektroniske version, der opdateres løbende, indeholder ud over det materiale, der trykkes (Arbejdrettens domme siden 1973 og alle tjenestemandsrätternes), herunder udvalgte afgørelser fra faglige voldgiftsretter, almindelige domstole og internationale organer, en regelsamling samt Nyt om Kollektiv Arbejdsret.

Jurist- og Økonomforbundet Forlag

Årsabonnement 5.140 kr., første år dog 7.030 kr.

## Pjece

Linda Nordstrøm Nissen, Mette de Voss og Morten Bach Eisensee:

Kort om deltid og tidsbegrænset ansættelse

Giver i et lettilgængeligt sprog et overblik over de regelsæt, der gælder på området, hvilke forhold reglerne regulerer og hvad man særligt skal være opmærksom på.

DA Forlag 2009

72 sider. 120 kr. + moms

## Artikel

Ruth Nielsen:

Aldersdiskrimination - EU-retlig og dansk praksis

I lyset af implementeringen af beskæftigelsesdirektivets forbud mod aldersdiskrimination i forskelsbehandlingsloven og muligheden for nu at få sager bedømt

af Ligebehandlingsnævnet opridses hovedtrækkene i lovgrundlaget i Danmark og EU-retten, ligesom retspraksis og proportionalitetsvurderingen behandles og retsvirkningerne af det EU-retlige forbud i tilfælde, hvor dansk lovgivning ikke fuldt ud har gennemført det, diskuteres.

EU- & menneskeret 2009/5 side 281