

NYT om Kollektiv Arbejdsret

Marts 2009



Indhold

Arbejdsretten	3
Afsagte domme	3
<i>Ikke brud på tryghedsaftale eller på samarbejdsaftale</i>	3
<i>Virksomhed havde ikke forbrudt sig mod overenskomst, idet der mellem virksomheden og et polsk firma bestod et reelt entrepriserforhold</i>	3
<i>Forlig ikke misligholdt af part, men ingen bod for den andens mangelfulde opfyldelse af sin del</i>	4
<i>Sag om overenskomstbrud med fortolkningsspørgsmål udsat på faglig voldgift</i>	4
<i>Virksomhed havde ikke udvist organisationsfjendtlig adfærd i forbindelse med en medarbejder-orientering om en Arbejdsretsdom, der havde pålagt virksomheden en bod på 1 mio. kr.</i>	5
<i>Rettidig frasigelse af Industriens Funktionæroverenskomst</i>	6
Retsformandsafgørelse	6
<i>Sanktionering af for sen eller manglende betaling af uddannelsesbidrag</i>	6
Kommende domsafsigelser og hovedforhandlinger	7
De almindelige domstole	7
<i>Godtgørelser for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven samt for mangelfuldt ansættelsesbevis efter lovændringen i marts 2007</i>	7
<i>Opsigelse af tjenestemandsansat chauffør var saglig og led ikke af formelle mangler</i>	8
<i>Godtgørelse for manglende overholdelse af virksomhedsoverdragelsesloven</i>	8
<i>Godtgørelse efter ligebehandlingsloven ved opsigelse af mandlig ansat under fertilitetsbehandling</i>	9
<i>En voldgiftsdommer, der tidligere havde udtalt sig generelt om et retsspørgsmål, der skulle behandles, var ikke inhabil</i>	10
<i>Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis efter lovændringen i marts 2007</i>	10
<i>Elev har krav på ferie med løn, selvom uddannelsesaftalen ikke omfatter et helt ferieår</i>	11
<i>Jobklausul ikke ugyldig, men godtgørelse for manglende oplysning om den i ansættelsesbeviset</i>	12
<i>Afskedigelse af åremålsansat administrerende direktør</i>	12
<i>Ikke udelukket at aftale ansættelse i fleksjob på andet end overenskomstmæssige vilkår</i>	13
EF-Domstolen	14
<i>Stringer-sagen</i>	14
<i>Schultz-Hoff-sagen</i>	14
EU - arbejdsretlige sager	14
Arbejdstidssagen	14
Vikardirektivet	15
Den svenske Laval-udredning	19
Litteratur	20
Bøger	20
Håndbog	21
Rapport	21
Pjecer	21
Regelsamling	22
Artikel	22

Arbejdsretten

Afgørelserne kan ses på www.arbejdsretten.dk

Afsagte domme

Den 15. januar 2009 (A2003.878) udvidet formandskab

FTF for PROSA for PROSA/SAS mod DA for DI for CSC Airline Solutions A/S (tidligere Scandinavian IT Group A/S)

Ikke brud på tryghedsaftale eller på samarbejdsaftale

Scandinavian IT Group A/S (SIG) (nu CSC Airline Solutions A/S) bebudede i 2001 et antal afskedigelser i virksomheden. Efter et forhandlingsforløb afvarslede SIG imidlertid afskedigelserne i marts 2002. I november 2002 skete en ny varslings af afskedigelser. Der indledtes et forhandlingsforløb mellem SIG og PROSA/SAS. Der blev afskediget 16 ansatte, heraf 6 medlemmer af PROSA/SAS. Sagen vedrørte, om SIG i forbindelse med afskedigelserne havde begået brud på den tryghedsaftale, der var indeholdt i overenskomsten mellem SIG og PROSA/SAS, og på en samarbejdsaftale indgået mellem samme parter. Tryghedsaftalen indeholdt bl.a. bestemmelser om fremgangsmåden ved personale-reduktioner, og samarbejdsaftalen indeholdt bl.a. bestemmelser om information mellem ledelse og ansatte. Arbejdsretten fandt, at SIG ikke havde tilsidesat tryghedsaftalens og samarbejdsaftalens bestemmelser. Arbejdsretten lagde bl.a. vægt på, at det ikke var godtgjort, at SIG havde eller burde have haft tilstrækkeligt sikkert grundlag for at informere om konkrete afskedigelsesplaner, før det rent faktisk skete i forløbet op til varslingen af afskedigelser i november 2002, og at der ikke var grundlag for at antage, at der ikke skete reelle forhandlinger mellem parterne i efteråret 2002. Arbejdsretten fandt endvidere ikke grundlag for at anse tryghedsaftalens bestemmelser om hensynet til anciennitet, forekomsten af overarbejde og

anvendelsen af IT-konsulenter i forbindelse med afskedigelser, for tilsidesat.

Den 5. februar 2009 (A2008.041)

uden faglige dommere

LO for TIB mod Interflex ApS

Virksomhed havde ikke forbrudt sig mod overenskomst, idet der mellem virksomheden og et polsk firma bestod et reelt entrepriseforhold

Sagen drejede sig om, hvorvidt et arbejde udført i Danmark af ansatte i et polsk firma var omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst, idet de polske ansatte måtte betragtes som indlejede vikarer i den indklagede danske virksomhed, eller om der forelå et reelt entrepriseforhold mellem indklagede og det polske firma. Indklagede og det polske firma indgik ved aftale af 25. september 2006 en entreprisekontrakt, og det var i kontrakten bestemt, at det polske firma skulle sørge for tilstedeværelsen af en formand, der skulle forestå styringen af tømrer- og snedkerentreprisen, ligesom det i det polske firmas "almindelige betingelser" var bestemt, at entreprenøren havde eneansvar for al direkte instruktion og ledelse i relation til dennes arbejde. Det fremgik således af kontraktsgrundlaget, at det polske firma havde ledelses- og instruktionsbeføjelsen over for de polske arbejdere, og Arbejdsretten fandt efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at dette ikke også faktisk var tilfældet. Det kunne således efter forklaringerne lægges til grund, at indklagedes direktør kun deltog i et enkelt byggemøde og normalt ikke befandt sig på byggepladsen. Arbejdsretten fandt herefter ikke grundlag for at antage, at han skulle have haft del i ledelses- og instruktionsbeføjelsen over for de polske arbejdere. Da der var tale om opførelse af to prøvehuse, fandt

Arbejdsretten det rimeligt og driftsmæssigt begrundet, at der ikke mellem indklagede og det polske firma var aftalt en fast pris. Den omstændighed, at det polske firmas vederlag blev afregnet i forhold til medgået tid, fandtes herefter ikke at kunne tages til indtægt for, at entreprisforholdet ikke var reelt. At bygherren havde betinget sit at levere materialerne, var et vilkår i kontrakten mellem indklagede og bygherren, og sås derfor heller ikke at anfægte realiteten af entrepris kontrakten. Alt i alt fandt Arbejdsretten således, at der ikke var påvist noget grundlag for at antage, at entrepris kontrakten ikke skulle være, hvad den gav sig ud for at være. Arbejdsretten tog derfor indklagedes frifindelsespåstand til følge.

Den 17. februar 2009 (A2007.953)

LO for 3F mod DA for Danske Erhverv Arbejdsgiver på egne vegne og for Hotel Guldsmeden Axel ApS, Hotel Guldsmeden Bertrams ApS og Hotel Guldsmeden Carlton A/S

Forlig ikke misligholdt af part, men ingen bod for den andens mangelfulde opfyldelse af sin del

I slutningen af juni 2007 gjorde et fagforbunds nyhedsbrev gældende, at man på 3 hoteller i en kæde havde afsløret massiv svindel, underbetaling og udnyttelse af illegalt polsk rengøringspersonale, som var tydeligt bange for repressalier; og historien blev viderebragt af Ritzauas Bureau og flere massemedier. Samtidig indkaldte forbundet vedkommende arbejdsgiverorganisation til et mæglingsmøde midt i juli og orienterede pressen om mødet, som også blev omtalt på dets hjemmeside. Mødet mandede ud i et forlig, hvorefter hotellerne uden præjudice til fuld og endelig afgørelse af ethvert krav i anledning af sagen skulle betale 1,2 mio. kr. til forbundet, som til gengæld straks skulle udsende et i fællesskab formuleret dementi af, at hotellerne havde benyttet illegal arbejdskraft og fremsat trusler mod personalet. Dementiet skulle offentliggøres på forbundets hjemmeside og distribueres til alle tidligere benyttede medier, ligesom forbundet skulle forsyne arbejds-

giverorganisationen med mailinglister over medier, den oprindelige historie og dementiet var sendt til. Efter mødet offentliggjorde forbundet dementiet på sin hjemmeside og kontaktede en række medier. Derimod modtog arbejdsgiverorganisationen ikke de lovede mailinglister, der ifølge forbundet viste sig ikke at eksistere. På trods af, at arbejdsgiverorganisationen, der vel anså forliget for misligholdt af forbundet, men på den anden side, i betragtning af, at det aftalte beløb indeholdt efterbetaling til det polske rengøringspersonale, anbefalede hotellerne at efterleve det, betalte disse kun godt 410.000 kr. til forbundet samt 165.000 kr. direkte til personalet. Sagen blev herefter indbragt for Arbejdsretten med krav om betaling af yderligere knap 790.000 kr. til forbundet samt bod og organisationsbod. Retten anså kun forliget misligholdt i relation til forbundets manglende opfyldelse af pligten til at forsyne arbejdsgiverorganisationen med mailinglister, hvilket imidlertid ikke fandtes at have haft betydning for udbredelsen af dementiet. Hotellerne skulle herefter som krævet betalte forbundet resten af de 1,2 mio. kr. Henset til, at hotellerne havde haft en forståelig interesse i at sikre sig, at forbundet til fulde opfyldte sin del af forliget, samt at der i en efterfølgende fase kunne være en vis faktisk og retlige tvivl om, hvorvidt det havde gjort dette, fandt retten efter en samlet vurdering hverken fornødent grundlag for at pålægge hotellerne eller arbejdsgiverorganisationen bod.

26. februar 2009 (A2007.885) kendelse med udvidet formandskab

LO for 3F mod DA for DIO I på egne vegne og for Bang & Olufsen A/S

Sag om overenskomstbrud med fortolkningsspørgsmål udsat på faglig voldgift

En medarbejder havde aftalt, at hun skulle afholde en feriefri dag den 15. februar 2007 og en feriedag den 16. februar. Den 14. februar meldte hun sig imidlertid syg; og der opstod tvist om arbejdsgiverens pligt efter industriooverens-

komsten til at betale sygeløn for den 15. februar. Spørgsmålet blev behandlet fagretligt i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten, men således at lønmodtagersiden, der opfattede sagen som et overenskomstbrud, ikke efter lokal forhandling og mæglingssmøde inden for den fastsatte frist krævede den indbragt for en faglig voldgiftsret til afklaring af fortolkningsspørgsmål. Efter fællesmødet indbragte lønmodtagersiden derimod sagen for Arbejdsretten med krav om efterbetaling, bod og organisationsbod. Arbejdsgiversiden krævede sagen afvist eller henvist til afgørelse ved faglig voldgift eller i hvert fald udsat på afgørelse af fortolkningstvisten ved faglig voldgiftsret. Formalitetsspørgsmålet blev afgjort selvstændigt af retten, der bemærkede, at parterne, som generelt havde været enige om det ønskelige i at få faglige uoverensstemmelser løst lokalt, ubestridt i en række tilfælde også havde afholdt mæglingssmøde om brudsager. Retten fandt i hvert fald på den baggrund ikke, at parterne med den fornødne klarhed havde fraveget eller begrænset arbejdsretslovens almindelige regler om behandling af sager med påstand om bod; og der var ikke grundlag for at antage, at lønmodtagersiden ved at indbringe sagen på den omhandlede måde havde tilsigtet at omgå overenskomstens fristbestemmelse. Da lønmodtagersiden havde opfattet og behandlet sagen som en brudsag, hørte den ikke i sin helhed under faglig voldgift, jf. herved arbejdsretslovens § 21, og hverken arbejdsgiversidens påstand om afvisning eller henvisning til afgørelse ved faglig voldgift kunne derfor tages til følge. Sagen rejste imidlertid spørgsmål om fortolkning af en overenskomstbestemmelse, hvilket efter arbejdsretsloven § 10, stk.1, 2. pkt., hører under faglig voldgiftsret; og Arbejdsretten udsatte derfor sagen på afgørelsen heraf.

Den 26. februar 2009 (A2008.337)

LO for Dansk El-Forbund mod Dansk Arbejdsgiverforening for HTS for G4S Security Services A/S

Virksomhed havde ikke udvist organisationsfjendtlig adfærd i forbindelse med en medarbejder-orientering om en Arbejdsretsdom, der havde pålagt virksomheden en bod på 1 mio. kr.

Arbejdsretten traf ved dom af 21. november 2007 afgørelse i en årelang tvist om udstedelse af ansættelsesbeviser til Dansk El-Forbunds medlemmer ansat på virksomheden. Forud herfor var gået et længere forhandlingsforløb, herunder mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten. Ved Arbejdsrettens dom blev virksomheden dømt til at betale en bod på 1 mio. kr. til Dansk El-Forbund. Dansk El-Forbund lagde dagen efter dommens offentliggørelse en meddelelse med overskriften "Arbejdsretten tilkender Dansk El-Forbund 1 million kroner i sag om ansættelsesbeviser" på forbundets hjemmeside. I meddelelsen blev det bl.a. anført, at boden ville blive sendt videre til de berørte elektrikere, som hver ville få ca. 3.800 kr. Desuden blev en forbundsekretær citeret for følgende: "Egentlig er det så enkelt: Virksomheden skal selvfølgelig lave ansættelsesbeviser efter de retningslinjer, der findes i overenskomsten. Hvor svært kan det være? Alligevel endte det med juridisk tovtrækkeri og en meget lang og kompliceret sag..." Ved en skrivelse af 28. november 2007 udsendte virksomheden en orientering til dens ansatte. I skrivelsen blev det bl.a. anført, at "boden går til Dansk El-Forbund og ikke til de enkelte montører, som er omfattet af sagen". Det hed endvidere bl.a.: "Fra virksomhedens side er der skuffelse over dommen og over at skulle betale 1 million kr. til Dansk El-Forbund, da disse mindre mangler efter vores opfattelse ikke har haft nogen reel betydning for nogen af medarbejdernes ansættelsesforhold." Arbejdsretten udtalte, at virksomhedens skrivelse dels var en reaktion på Dansk El-Forbunds hjemmeside-meddelelse, dels udtryk for virksomhedens skuffelse over Arbejdsrettens dom af 21. no-

vember 2007. Virksomhedens skrivelse indeholdt nogle faktuelle fejl, ligesom der i skrivelserne forekom uheldig sprogbrug, som havde kunnet give anledning til misforståelser. Retten fandt dog, at skrivelserne ikke var udtryk for en manglende anerkendelse af de fagretlige regler eller af Arbejdsrettens dom. Skrivelserne kunne heller ikke anses for at miskreditere hverken tillids-repræsentanterne i virksomheden eller Dansk El-Forbund og fandtes ikke at kunne karakteriseres som organisationsfjendtlig adfærd.

19. marts 2009 (A2008.661)

Rettidig frasigelse af Industriens Funktionær-overenskomst

JB Metalindustri A/S mod Landsorganisationen i Danmark for Centralorganisationen af industriansatte i Danmark

JB Metalindustri A/S (JB) opkøbte ultimo september 2007 konkurrenten Borre Metalvarefabrik A/S (BM). JB var ikke medlem af nogen arbejdsgiverorganisation og ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, mens BM derimod havde tiltrådt Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. I forbindelse med overtagelsen, blev der ikke foretaget en egentlig due diligence. JB holdt imidlertid et møde med ledelsen i BM, hvor man blandt andet drøftede de overenskomstmæssige forhold. JB fik også udleveret en mappe med materiale om de personalemæssige forhold i BM, herunder ansættelseskontrakterne. Efter overtagelsen sendte JB den 11. oktober 2007 et brev til CO-industri, hvor man frasagde sig Industriens Overenskomst og samtidig skrev, at man ikke ønskede at tiltræde den kollektive overenskomst, som medarbejderne på BM var omfattet af. Ved brev af 16. november 2007 anerkendte CO-industri frasigelsen af Industriens Overenskomst, men gjorde opmærksom, at der ikke var sket frasigelse af Industriens Funktionæroverenskomst, som herefter fortsat gjaldt. I brev af 5. december 2007 frasagde JB sig Industriens Funktionæroverenskomst, og

de gjorde i den efterfølgende dialog gældende, at virksomheden hverken vidste eller burde vide, at medarbejderne på BM tillige var omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst. Der var derfor sket rettidig frasigelse af også denne. CO-industri afviste, at JB ikke burde have kendt til overenskomstforholdene på BM. Arbejdsretten lagde til grund, at JB ikke på baggrund af den gennemførte undersøgelse burde have været bekendt med, at også Industriens Funktionæroverenskomst var gældende for BM. Retten fandt under alle omstændigheder, at det ud fra ordlyden af JB's brev af 11. oktober 2007 burde have stået CO-industri klart, at JB var gået ud fra, at man med brevet havde frasagt sig enhver overenskomst, som BM måtte være omfattet af, også fordi det i høj grad måtte have formodningen imod sig, at JB skulle frasige sig Industriens Overenskomst uden samtidig at frasige sig Industriens Funktionæroverenskomst. CO-industri burde derfor have søgt det afklaret, om JB tillige ønskede at frasige sig Industriens Funktionæroverenskomst, uanset at denne ikke var explicit nævnt. Arbejdsretten fandt på den baggrund, at fristen i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a først var begyndt at løbe fra det tidspunkt, hvor JB modtog CO-industris brev af 16. november 2007, og at der derfor var sket rettidig frasigelse ved JB's brev af 5. december 2007.

Retsformandsafgørelse

24. februar 2009 (A2007.1028, 2008.039-40, 042-45, 047-49) kendelse

LO for CO-Industri mod DA for DI for et antal medlemsvirksomheder

Sanktionering af for sen eller manglende betaling af uddannelsesbidrag

Efter § 36 i industriens overenskomst skal arbejdsgiveren for de af den omfattede medarbejdere betale et ørebeløb pr. time til parternes uddannelsesfonde. Hvis betaling ikke sker til tiden, rykker Industriens Uddannelsesfond 3 gange (uden tilskrivning af rykkergebyr), hvor-

efter sagen overgives til DI, der meddeler virksomheden, at sagen er overgået til fagretlig behandling og indkalder til mæglingssmøde for det tilfælde, at beløbet ikke bliver betalt inden da. Udebliver virksomheden fra mæglingssmødet, indkaldes til fællesmøde for det tilfælde, at beløbet heller ikke bliver betalt før denne mødedato; og udligner virksomheden fortsat ikke restancen, indbringes sagen for Arbejdsretten. Ved manglende eller for sen indbetaling af overenskomstbetingede ydelser, især bidrag til pensionsordninger, som ikke har kunnet opgøres størrelsesmæssigt, har retten i praksis pålagt virksomheden en bod på 3.500 kr., der i anden og tredjegangstilfælde stiger til henholdsvis 7.000 og 10.000 kr.; mens boden i tilfælde, hvor restancen har kunnet opgøres, ofte er udmålt svarende til 1/5 af efterbetalingsbeløbet, dog mindst 3.500 kr. Under behandlingen af en række sager om manglende eller forsinket betaling af relativt små bidrag til uddannelsesfonde, gjorde arbejdsgiversiden imidlertid gældende, at sanktioneringen i tilfælde, hvor der ikke er tale om beløb, som tilkommer den enkelte lønmodtager, bør være mildere. Arbejdsretten bemærkede, at der i praksis ikke fremsættes krav om bod, hvis betaling er sket før tidspunktet for afholdelse af mæglingssmøde, samt at der i øvrigt må være en tålegrænse for fejl, som kan klares ved at blive rettet. I tilfælde, hvor virksomheden er udeblevet fra mæglingssmødet, men restancen er betalt inden fællesmødet, fandt retten, at der skal betales en bod svarende til omkring 1/6 af restancen (udmålt i hele hundrede kroner), dog mindst 1.000 kr., således at der i gentagelsestilfælde (efter pålagt bod) sker en passende forhøjelse, herunder af minimumsbeløbet til henholdsvis 2.000 og 3.000 kr., i tilfælde hvor restancen er betalt efter fællesmødet, men inden indbringelsen for Arbejdsretten, skal virksomheden som udgangspunkt betale en bod på omkring 1/5 af restancen, dog mindst 1.500 kr., således at der i gentagelsestilfælde sker en passende forhøjelse, herunder af minimumsbeløbet til henholdsvis 3.000 og 5.000 kr., mens virksomheden i tilfælde, hvor restancen ikke er udlignet ved

sagens afgørelse i retten, skal betale en bod svarende til 1/4 af denne, dog mindst 2.000 kr., således at boden i gentagelsestilfælde gradvist forhøjes til omkring 1/3 af restancen, med minimumsbeløbet stigende til 3.500 kr. (ved andengangsbrud), 5.000 kr. (ved tredjegangsbud) og 7.000 kr. (ved senere brud), i alle tilfælde tillagt restancen med procesrente af denne fra forfaldstiden.

Kommende domsafsigelser og hovedforhandlinger

Retsmøderne er offentlige og fremgår af www.arbejdsretten.dk.

Afgørelserne vil samme dag kunne ses på www.arbejdsretten.dk

De almindelige domstole

Vestre Landsrets anke dom af 17. september 2008 (8. afd. B-2041-07)

DanBolin Skanderborg ApS mod HK Danmark som mandatar for et medlem

Godtgørelser for afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven samt for mangelfuldt ansættelsesbevis efter lovændringen i marts 2007

En sagsbehandler/kontorassistent, der havde været ansat i et ejendomsrådgiverfirma siden den 1. august 2006, og som i begyndelsen af oktober havde orienteret virksomheden om, at hun var gravid, blev den 12. oktober, hvor prøvetiden endnu ikke var udløbet, afskediget. Det fremstod efter bevisførelsen som usikkert, både om den pågældende, inden hun orienterede virksomheden om sin graviditet, havde fået besked om, at hun måtte forvente at blive afskediget, og om virksomheden faktisk inden dette tidspunkt havde besluttet af afskedige hende. Henset til, at afskedigelsen skete i snæver tidsmæssig sammenhæng med, at den på-

gældende havde orienteret virksomheden om sin graviditet, og til at baggrunden for afskedigelse ikke var angivet i skrivelsen herom, fandt landsretten det, uanset de foreliggende oplysninger om den økonomiske situation i virksomheden, der kun havde været i drift i 2 måneder, ikke bevist, at afskedigelsen ikke helt eller delvist var begrundet i den omstændighed, at den pågældende var gravid. Hun blev herefter tillagt en godtgørelse efter ligebehandlingsloven, som under hensyn til længden af hendes ansættelse, ligesom af byretten, blev fastsat svarende til 6 måneders løn. I ansættelsesbeviset var vedkommendes arbejdsgiver fejlagtigt angivet som et andet ejendomsmæglerfirma i den pågældende kæde. Dette gav anledning til, at den afskedigede sagsbehandler/kontorassistent først rettede sit udenretlige krav og senere indgav stævning mod dette firma. Mangelen, der ikke kunne betegnes som undskyldelig, havde derfor haft konkret og væsentlig betydning i forbindelse med ophøret af hendes ansættelsesforhold. Herefter og under hensyn til den generelle justering i nedadgående retning, men også nuancering af godtgørelsesniveauet i forhold til det niveau, der var fastlagt ved Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 1997 side 1702, der var tilstræbt gennemført ved lov nr. 174 af 27. februar 2007 om ændring af loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene om ansættelsesforholdet, blev godtgørelsen fastsat til 9.000 kr. svarende til ca. 2 ugers løn. Byretten, der ikke fandt, at mangelen havde haft konkret betydning, og henviste til, at der forelå undskyldende omstændigheder, da det korrekte virksomhedsnavn også fremgik af ansættelsesbeviset, havde fastsat godtgørelsen til 1.000 kr.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 30

Vestre Landsrets ankedom af 25. september 2008 (1. afd. B-1039-07)

B mod Midttrafik

Opsigelse af tjenestemandsansat chauffør var saglig og led ikke af formelle mangler

En tjenestemandsansat 60-årig buschauffør, der havde været udsat for en arbejdsulykke, og som var berettiget til egenpension, blev opsagt med den begrundelse, at han havde været sygemeldt mere end 120 dage inden for det seneste år. Chaufføren gjorde gældende, at kommunen havde taget usaglige hensyn, idet man ikke havde forsøgt at omplacere ham, ligesom der var begået en række formelle fejl, og krævede en økonomisk kompensation svarende til et års løn. Landsretten fandt imidlertid ikke, at der forelå mangler ved afgørelsen og havde intet grundlag for at fastslå, at kommunen ikke under de givne omstændigheder havde været fuldt berettiget til at afskedige chaufføren med pension.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 38

Vestre Landsrets dom af 21. oktober 2008 (6. afd. B-0015-08)

K mod Vejen Kommune og UU Sydvestjylland

Godtgørelse for manglende overholdelse af virksomhedsoverdragelsesloven

I forbindelse med etablering af et kommunalt samarbejde om driften af skolevejledningsordningen afskedigede en kommune en skolekonsulent gennem 6 år med henvisning til, at hans stilling ville blive nedlagt. Den pågældendes faglige organisation havde ingen bemærkninger til afskedigelsen, hvis berettigelse skolekonsulenten imidlertid selv bestred med henvisning til virksomhedsoverdragelsesloven; og da organisation ikke agtede at iværksætte fagretlig behandling, indbragte han i henhold til arbejdsretslovens § 11, stk. 2, sagen for de almindelige domstole med krav om, at kommunen skulle anerkende, at opsigelsen var ugyldig,

at driftssamarbejdet skulle anerkende, at han befandt sig i et bestående ansættelsesforhold, samt at kommunen og samarbejdet solidarisk eller alternativt skulle betale ham knap 1,5 mio. kr. i løn eller en godtgørelse på 310.000 kr. Landsretten lagde til grund, at den organisatoriske omlægning kunne gøre det nødvendigt at foretage afskedigelser. Under retssagen var der enighed om, at overførslen af skolevejledningen til driftssamarbejdet var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven. Dette havde arbejdsgiversiden imidlertid ikke havde været opmærksom på ved afskedigelsen, og der var derfor ikke foretaget en vurdering af, om det var muligt at udnytte skolekonsulentens kompetence i den ny organisation. Landsretten fandt det ikke godtgjort, at ændringerne havde gjort det nødvendigt at afskedige den pågældende, og afskedigelsen var derfor ikke rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, jf. herved virksomhedsoverdragelseslovens 3, stk. 1. Selvom kommunens afgørelse således led af en væsentlig retlig mangel, gav hverken forvaltningsretlige regler, virksomhedsoverdragelsesloven eller det bag denne liggende direktiv grundlag for at antage, at afskedigelsen skulle annulleres med den konsekvens, at skolekonsulenten fortsat ansås for ansat. Der var derfor ikke grundlag for at tage skolekonsulentens principale påstand til følge. Da afskedigelsen imidlertid hverken var rimeligt begrundet i den pågældendes eller kommunens forhold, havde han imidlertid efter overenskomsten for lærere m.fl. i folkeskolen krav på en godtgørelse, som i lyset af, at afskedigelsen havde været behæftet med en væsentlig retlig mangel, på ansættelsesvarighed, lønniveauet og den omstændighed, at den pågældende ved sin fratræden havde fået nyt arbejde, blev fastsat til 150.000 kr., som kommunen og driftssamarbejdet hæftede solidarisk for.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 307

Vestre Landsrets ankedom af 28. oktober 2008 (13. afd. B-0699-08)

HK/Danmark som mandatar for et medlem mod Grafiks Arbejdsgiverforening som mandatar for en medlemsvirksomhed.

Godtgørelse efter ligestillingsloven ved opsigelse af mandlig ansat under fertilitetsbehandling

En grafiker, der havde været ansat i et virksomhed siden 2002, blev i 2006 opsagt med henvisning til manglede ordretilgang. Den pågældende, som i knap et halvt år sammen med sin kæreste havde deltaget og stadig deltog i et fertilitetsbehandlingsprogram, og i den forbindelse havde haft fri fra arbejde flere gange, senest et par dage før opsigelsen, krævede godtgørelse efter ligestillingsloven. Landsretten fremhævede, at der på opsigelsestidspunktet var ansat 3 grafikere i virksomheden, heraf en i et barselsvikariat. Den pågældende forblev ansat, indtil vikariatet udløb; og en måned efter grafikerens fratræden blev der ansat en anden, således at der igen var 3. I denne situation fandtes lønmodtagersiden at have påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at der var udøvet forskelsbehandling, jf. ligestillingslovens § 16a; og da virksomheden ikke havde bevist at ligestillingsprincippet ikke var krænket, havde den opsagte grafiker krav på en godtgørelse, jf. lovens § 16, stk. 2, og 3, sammenholdt med § 9, som under hensyn til ansættelsesperiodens længde og sagens omstændigheder i øvrigt blev fastsat svarende til 9 måneders løn eller godt 203.000 kr.

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 323

Østre Landsrets ankedom af 27. november 2008 (21. afd. B-1752-08)

Sagsøgte i voldgiftssag mod det dommerudpegede voldgiftsinstitut

En voldgiftsdommer, der tidligere havde udtalt sig generelt om et retsspørgsmål, der skulle behandles, var ikke inhabil

Sagsøgte i en voldgiftssag om et ansættelsesforhold protesterede mod en af de dommere, en advokat, som et voldgiftsinstitut havde udpeget, med henvisning til, at den pågældende måtte anses for inhabil, idet han tidligere i et dagblad havde udtalt sin opfattelse af retstilstanden på det retsområde, voldgiftssagen vedrørte. Da voldgiftsinstituttet fastholdt udpegingen, blev spørgsmålet indbragt for de almindelige domstole, hvor landsretten stadfæstede byrettens frifindelse af voldgiftsinstituttet med bemærkning, at advokatens udtalelser i en artikel i et dagblad var fremsat på baggrund af et brev fra Beskæftigelsesministeriet, hvor ministeriet havde så vidt angår afskedigelse af administrerende direktører på grund af alder havde givet udtryk for sin forståelse af loven om forbud mod forskelsbehandling sammenholdt med 2 EU-direktiver. I artiklen var ministeriet bl.a. citeret for at have udtalt, det anførte i forhold til administrerende direktører betyder, at en indgået kontrakt om fratræden førend det 65. år er ugyldig. På baggrund af denne retsopfattelse, hvis rigtighed advokaten ikke kommenterede, rådede han ifølge bladet virksomheder med direktørkontrakter med fratræden før det 65. år til at få genforhandlet kontrakterne. Advokaten var endvidere refereret for at forvente tumult på området i den kommende tid, fordi bl.a. Dansk Arbejdsgiverforening ikke delte Beskæftigelsesministeriets fortolkning af loven. Advokatens udtalelse i bladet var fremkommet over et år før den bortvisning som var udløsende for den tvist, som skulle behandles af den voldgiftsret, advokaten var udpeget som en af 3 voldgiftsdommere i. På denne baggrund, og da det er udgangspunktet, at en dommer, herunder en voldgiftsdommer, ikke bliver inhabil ved tidligere at

have skrevet eller udtalt sig om retsspørgsmål, som kommer op før den aktuelle sag, fandt landsretten ikke, at der forelå forhold, som gav anledning til berettiget tvivl om advokatens upartiskhed eller uafhængighed som voldgiftsdommer

Gengivet i Ugeskrift for Retsvæsen 2009 side 550

Vestre Landsrets ankedom af 1. december 2008 (10. afd. B-0613-08)

Virksomhed mod 3F som mandatar for medlemmet A

Godtgørelse for manglende ansættelsesbevis efter lovændringen i marts 2007

A blev ansat den 1. september 2006 og havde ved sin opsigelse i marts 2007 endnu ikke modtaget et ansættelsesbevis, selvom han i hvert fald ved juletid 2006 havde anmodet om dette. Ved ansættelsen fik A hverken oplysning om lønnens størrelse, om overtidsbetaling og/eller afspadsering eller om gældende opsigelsesvarsler, ligesom hans ret til en pensionsordning i de første måneder af ansættelsesperioden ikke var afklaret, og der først skete efterbetaling af bidrag til ordningen, efter kravet var rejst af hans fagforening under et møde med virksomheden i marts 2007. Det var ubestridt, at A havde krav på en godtgørelse efter lovbekendtgørelse nr. 1011 af 15. august 2007 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene om ansættelsesforholdet, og der var enighed om, at godtgørelsen skulle fastsættes efter lovens § 6, stk. 1, idet manglerne hverken var undskyldelige eller uden betydning for ansættelsesforholdet og dermed omfattet af stk. 2. Virksomheden havde allerede betalt en godtgørelse på 5.000 kr., men lønmodtagersiden krævede en yderligere godtgørelse på ca. 90.000 kr., svarende til lovens maksimum ved skærpende omstændigheder på i alt 20 ugers løn. Både by- og landsret lagde til grund, at den manglende underretning om vilkårene for ansættelsesforholdet havde haft

konkret betydning for A, jf. lovens § 6, stk. 1, 2. pkt. Derimod fandt retterne det hverken bevist, at A gentagne gange har bedt om at få et ansættelsesbevis, eller at virksomheden bevidst havde tilsidesat sin oplysningspligt for at omgå As rettigheder. Herefter, og da der heller ikke i øvrigt var oplyst forhold, som kunne give anledning til at fastslå, at der forelå skærpende omstændigheder, fandt retterne ikke grundlag for at fastsætte godtgørelsen efter lovens § 6, stk. 1, 3. pkt. Byretten fremhævede imidlertid, at de oplysninger, der manglede, var væsentlige for et ansættelsesforhold, ligesom de dels havde givet konkret anledning til usikkerhed om As ansættelsesforhold, og dels havde medført en yderligere risiko herfor. Retten tilkendte derfor A en godtgørelse på yderligere 15.000 kr. svarende til i alt 20.000 kr. med bemærkning, at en beløb af denne størrelse var egnet til at sikre oplysningspligtens overholdelse. Landsretten fandt derimod ikke, at der efter forarbejderne til lov nr. 174 af 27. februar 2007 om ændring af ansættelsesbevisloven i et tilfælde som det foreliggende var grundlag for at fastsætte godtgørelsen til et beløb, der oversteg det niveau, der blev fastlagt ved Højesterets dom i Ugeskrift for Retsvæsen 1997 side 1702. Efter manglernes karakter og konkrete betydning for A sammenholdt med hans indtægtsforhold fandt retten derfor, at den yderligere godtgørelse passende kunne fastsættes til 5.000 kr. svarende til en samlet godtgørelse på 10.000 kr.

Sø- og Handelsrettens dom af 19. december 2008 (F-3-08) med 3 juridiske samt sagkyndige dommere

Dansk Erhverv som mandatar for A mod
HK/Danmark som mandatar for F

Elev har krav på ferie med løn, selvom uddannelsesaftalen ikke omfatter et helt ferieår

En elev, der havde været i skolepraktik på et erhvervsuddannelsescenter som salgsassistent i perioden fra 1. oktober 2003 til 31. marts 2005, var med sædvanlig uddannelsesaftale i

ordinær restlære i en virksomhed fra 1. april til 30. september 2005. Da eleven i august 2005 holdt 3 ugers ferie, opstod spørgsmål om hun havde krav på løn under ferien. Efter ferielovens § 9, stk. 1, har elever med uddannelsesaftale efter erhvervsuddannelsesloven ret til betalt ferie i 25 dage i det først og andet ferieår, efter ansættelsesforholdet er begyndt, således at arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven efter bestemmelsens 2. stykke en tilsvarende ret til betalt ferie i dette ferieår. Spørgsmålet blev under en forhandling mellem de faglige organisationer forelagt Arbejdsdirektoratets Feriekontor, som i november 2005 meddelte, at det er en forudsætning for at være omfattet af ferielovens § 9, stk. 1, at ansættelsesperioden omfatter et helt ferieår, eller, hvis ansættelsesforholdet er begyndt i perioden 1. maj til 30. juni, at den omfatter resten af ferieåret, jf. stk. 2. Tilsvarende fremgår med henvisning til feriekontorets praksis af afsnit 9.1. i Undervisningsministeriets håndbog om skolepraktik i erhvervsuddannelser. Sagen blev efterfølgende indbragt for Tvistighedsnævnet, som i november 2007 med dissens bestemte, at eleven havde krav på løn under ferie. Sø- og Handelsretten fandt hverken at ferielovkontorets udtalelse eller indholdet af Undervisningsministeriets publikation havde støtte i lovbestemmelsen ordlyd eller dens forarbejder. Den praksis arbejdsmarkedets parter med støtte i dette havde fulgt i en årrække kunne derfor ikke tillægges vægt. Virksomheden havde haft som forudsætning for ansættelsen af eleven, at den ikke skulle betale løn under ferie, men allerede fordi denne forudsætning aldrig var tilkendegivet over for eleven, ændrende den ikke på vedkommendes ret til ferie med løn.

Kan ses på

www.domstol.dk/soehandelsretten under domsoversigt

Sø- og Handelsrettens dom af 19. december 2008 (F-21-07) med sagkyndige dommere

Pharmadanmark som mandatar for D mod V

Jobklausul ikke ugyldig, men godtgørelse for manglende oplysning om den i ansættelsesbeviset

En dyrlæge, der fra februar 2006 var ansat i en farmaceutisk virksomhed med henblik på levering af løsninger inden for bioteknologisektoren, blev på i april 2007, hvor hun var begyndt at drøfte fastansættelse med en af de kunder, hun arbejdede hos, bekendt med, at der mellem moderselskabet for den virksomhed, hun var ansat i, og kunden var indgået en aftale, hvorefter kunden ikke måtte ansætte medarbejdere fra virksomheden, der var udstationeret dér. Loven om arbejdsgivers brug af jobklausuler trådte først kraft den 1. juli 2008 og finder i relation til klausuler indgået før denne dato desuden først anvendelse fra 1. juli 2009. I oktober 2007 anlagde dyrlægen derfor sag mod ansættelsesvirksomheden, bl.a. med påstand om, at klausulen ud fra forskellige synspunkter var ugyldig, og i øvrigt med krav på godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis fastsat på knap 160.000 kr. svarende til de 13 ugers løn, der er det maksimale efter den seneste ændring af loven om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene om ansættelsesforholdet, samt en skønsmæssigt fastsat erstatning på 50.000 kr. Sø- og Handelsretten anså ikke jobklausulen for ugyldig, da grundlovens § 74 kun angår retten til at etablere sig som selvstændig og ikke vilkårene for at opnå ansættelse som lønmodtager, da danske lov 5-1-2 ikke er anvendelig, idet jobklausuler, der er tilladte i dansk ret, ikke kan tilsidesættes som værende i strid med ærbarhed, da aftalelovens § 36 ikke kan påberåbes af en person, som ikke er kontraktpart, da klausulen kunne have været formuleret som en kundeklausul, og valget af en jobklausul direkte med kunden og uden medarbejderens viden ikke kunne anses for at være truffet med henblik på at omgå funktionærlovens § 18, og da hensynet bag og formålet med jobklausulen var at minimere

risikoen for, at virksomhedens medarbejdere tog ansættelse hos kunder, hvilket, henset til at jobklausuler er sædvanlige inden for erhverv, hvor medarbejdere udstationeres, måtte anses for et anerkendelsesværdigt formål. Derimod var jobklausulens begrænsning i dyrlægens adgang til frit at søge ansættelse hos kunden anses for et væsentligt vilkår ved ansættelsen, som medarbejderen skal gøres bekendt med ved ansættelsen, eller når det bliver aktuelt. Vilåret havde haft konkret betydning for dyrlægen; og retten, som ikke fandt det undskyldeligt, at virksomheden ikke havde orienteret hende om klausulen, fastsatte godtgørelsen til 75.000 kr.

Kan ses på

www.domstol.dk/soehandelsretten under domsoversigt

Højesterets dom af 21. januar 2009 (201/2006)

Dansk Jurist- og Økonomforbund som mandatar for A mod Københavns Kommune

Afskedigelse af åremålsansat administrerende direktør

A blev med tiltræden den 1. januar 2001 ansat som administrerende direktør i Sundhedsforvaltningen i Københavns Kommune, som bl.a. havde ansvaret for kommunens 64 plejehjem, daghjem mv. Ansættelsen skete på åremål til ophør den 31. december 2005. Efter en ændring af lov om social service, skulle kommunerne som led i deres tilsynsforpligtelse - med virkning fra den 1. januar 2002 - hvert år bl.a. foretage mindst ét anmeldt og ét uanmeldt tilsynsbesøg i plejehjem mv., ligesom der årligt skulle udarbejdes og offentliggøres en samlet redegørelse om tilsynene. I 2002 gennemførtes imidlertid kun 6 ud af 128 lovpligtige tilsyn i Københavns Kommune. Under henvisning til at A groft havde misligholdt sin stilling, traf Borgerrepræsentationen i august 2003 beslutning om at afskedige ham, jf. den gældende rammeaftale mellem KTO og Københavns Kommune.

Højesteret fandt, at A ved grov misligholdelse havde gjort sig uegnet til at forblive i stillingen, og at Københavns Kommune derfor var berettiget til at opsigte ham som sket. Højesteret begrundede afgørelsen med, at A var bekendt med servicelovens krav om tilsyn og deltog i udformningen af den indstilling, der førte til, at Borgerrepræsentationen den 7. februar 2002 vedtog en udvidet tilsynsordning. Efter bevisførelsen fandt Højesteret endvidere, at det måtte lægges til grund, at A i efteråret 2002 var fuldt bekendt med og godkendte, at de pligtige tilsyn for 2002 kun ville blive gennemført i særdeles begrænset omfang. Højesteret fandt derfor, at A som øverste forvaltningschef i flere tilfælde havde tilsidesat sine tjenestepligter. A sørgede således ikke for, at der i Sundhedsforvaltningens indstilling til Sundheds- og Omsorgsudvalget i august 2002 udtrykkeligt blev gjort opmærksom på, at forvaltningen ikke forventede i 2002 at gennemføre det lovpligtige antal tilsyn på plejehjemmene eller at gennemføre det udvidede tilsyn, som Borgerrepræsentationen havde besluttet. A sørgede heller ikke for, at Borgerrepræsentationen i august 2002 behørigt fremhævet fik forelagt et forslag til beslutning om, hvorledes kommunen skulle forholde sig til en manglende gennemførelse af tilsynene. A sikrede endvidere ikke i efteråret 2002, at de pligtige tilsyn blev prioriteret som en opgave, der nødvendigvis skulle gennemføres, men godkendte tværtimod en "neddrosling". Endelig gav A med sin redegørelse til sundhedsborgmesteren en urigtig fremstilling af den viden, han havde haft om den manglende gennemførelse af tilsynene, og af rollefordelingen i direktionen. Højesteret udtalte sammenfattende, at det, der kunne bebrejdes A, var en åbenbar lovovertrædelse på et område, som måtte anses for politisk følsomt, en klar tilsidesættelse af pligten til loyalt at betjene de politiske beslutningstagere, samt en tilsidesættelse af den sandhedspligt, der påhvilede A som forvaltningschef, og i den forbindelse et alvorligt illoyalt svigt i forhold til den øvrige direktion. Landsretten var nået til samme resultat.

Med rettens tilladelse gengivet efter www.domstol.dk/hojesteret

Sø- og Handelsrettens dom af 3. februar 2009 (F-7-08) med sagkyndige dommere

HK Danmark som mandatar for et medlem mod DI som mandatar for Jysk Vikarservice Horsens ApS

Ikke udelukket at aftale ansættelse i fleksjob på andet end overenskomstmæssige vilkår

En person blev efter anmodning samt efter samtale med og bevilling fra kommunen ansat i et fleksjob med løntilskud ved en aftale med en ikke overenskomstdækket virksomhed, hvor det under overskriften overenskomst fremgik, at ansættelsesforholdet ikke var omfattet af nogen kollektiv overenskomst. Ifølge § 72, stk. 1, i loven om aktiv beskæftigelsesindsats fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på ansættelsesområdet og i samarbejde med de faglige organisationer. Af bevillingskrivelsen fra kommunen anførtes under overskriften overenskomst, at overenskomst var aftalt med en navngiven person i HK. Efter overenskomsten mellem Dansk Handel & Service og HK er medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, berettiget til 5 feriefridage, og da den pågældende efter at have været ansat i denne periode blev trukket blev trukket i løn for afholdte feriefridage, krævede han efterbetaling samt godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis. Sø- og Handelsretten fandt ikke holdepunkter for at antage, at det med bestemmelsen i § 72, stk. 1, har været tilsigtet at afskære fra indgåelse af ansættelsesaftaler på andre vilkår end dem, der ville være gældende i tilfælde af, at virksomheden var overenskomstdækket. Den ikke overenskomstdækkede virksomhed og vedkommende havde aftalt, at ansættelsen ikke var omfattet af overenskomst, og bemærkningen i kommunes bevilling af tilskud kunne ikke bevirke, at parterne skulle stilles, som om der mellem dem var ind aftale om, at ansættelsesforholdet skulle

være omfattet af overenskomst. Virksomheden blev derfor i det hele frifundet.

Kan ses på www.domstol.dk/soehandelsretten under domsoversigt

EF-Domstolen

EF-dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06 om retten til årlig betalt ferie

Den 20. januar 2009 traf EF-Domstolen afgørelse i dels Stringer-sagen (C-520/06) om en medlemsstats adgang til at afskære en lønmodtagers adgang til at holde ferie under en sygeorlov, og dels i Schultz-Hoff-sagen (C-350/06) om, hvorvidt en lønmodtager under alle omstændigheder har krav på ferie, når det på grund af sygdom ikke har været muligt at holde denne i referenceperioden eller en overgangsperiode. De to præjudicielle sager blev behandlet under ét.

Stringer-sagen

Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt en medlemsstat kan fastsætte, at ferie ikke kan holdes under en sygeperiode, fastslog domstolen, at under forudsætning af, at lønmodtager har mulighed for at holde ferien i en anden periode, er der intet til hinder for, at en medlemsstat har sådanne bestemmelser.

Schultz-Hoff-sagen

Dommen er i den danske oversættelse ikke entydig, men må dog udlægges således, at domstolen bekræfter, at lønmodtageren under alle omstændigheder har krav på ferie, når det på grund af sygdom hverken har været muligt at holde ferien i referenceperioden eller i en overgangsperiode. Bestemmelser i en medlemsstat om, at lønmodtagerens ret til ferie fortabes efter referenceperioden og en overgangsperiode kan kun opretholdes i relation til lønmodtagere, der har haft mulighed for at gøre brug af deres ret til ferie, og det gælder ikke,

hvis lønmodtageren har været forhindret heri af sygdom igennem disse perioder.

Når der kan være tvivl om, hvordan dommen på baggrund af den danske udgave skal forstås, skyldes det, at der i dommens præmis 33 nok er tale om en oversættelsesfejl, da der står "selv når", hvor der formodentlig burde have stået "når", hvilket i betydelig grad er meningsforstyrrende. Dommens øvrige præmisser og også andre sproglige versioner af dommen fører dog til, at dommen alene kan forstås som angivet ovenfor.

EU – arbejdsretlige sager

Arbejdstidssagen

Arbejdstidssagen har i mange år været en af de vanskeligste og vigtigste EU-sager på det arbejdsretlige område. Da forhandlingerne om ændring af arbejdstidsdirektivet er på vej ind i en afgørende fase, vil der kort blive redegjort for sagen.

For nogle år siden afsagde EF-Domstolen to domme, hvor arbejdstidsdirektivet fortolkedes på en måde, der overraskede medlemsstaterne. I SIMAP-dommen (C-303/98) blev det fastslået, at al rådighedstid, herunder inaktive perioder, skal medregnes i arbejdstiden, og i Jaeger-dommen (C-151/02) udtalte domstolen, at såkaldt kompenserende hviletid skal afvikles fuldt ud straks efter den arbejdsperiode, der udløser ret til kompenserende hviletid. Da disse domme skabte store problemer i navnlig sundhedssektoren for mange medlemsstater, har man siden 2003 arbejdet på at få ændret arbejdstidsdirektivet, så det passer til medlemsstaternes behov.

I sundhedssektoren i Danmark har arbejdsmarkedets parter eksempelvis indgået aftaler om blandt andet rådighedsvagter og afvikling af hviletid, så dagligdagen på hospitaler mv. kan hænge sammen. Der er brug for at have personale på tilkald og mulighed for, at en sy-

geplejerske kan tage en ekstravagt, hvis fx en kollega melder sig syg. Parterne i Danmark har således aftalt, at inaktive perioder under en rådighedsvagt kan regnes som hviletid.

Ifølge arbejdstidsdirektivet skulle der i 2003 endvidere tages stilling til, hvad der skulle ske med den såkaldte opt out. Opt out-bestemmelsen i direktivet er en undtagelsesbestemmelse, hvorefter en medlemsstat kan tillade, at en arbejdsgiver og den enkelte lønmodtager aftaler at se bort fra direktivets loft på 48 timer over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. En række medlemsstater har siden starten af forhandlingerne om at ændre arbejdstidsdirektivet blev indledt ment, at denne bestemmelse i det gældende direktiv, der giver mulighed for arbejdsuger på helt op til 78 timer i gennemsnit, var helt uacceptabel arbejdsmiljømæssigt, mens andre medlemsstater hele tiden har stået fast på, at muligheden for at gennembyrde loftet over den ugentlige arbejdstid skulle opretholdes.

Det har i høj grad været strid om den fortsatte adgang til opt out, der har gjort det meget vanskeligt at enes om et samlet forslag om ændring af arbejdstidsdirektivet medlemsstaterne imellem, og selvom denne diskussion om opt out oprindeligt ikke direkte havde noget med de to nævnte domme at gøre, har der været en forbindelse mellem de to forhandlingstemaer; hvis inaktiv rådighedstid nødvendigvis skal medregnes i arbejdstiden, kan det for medlemsstaterne være en løsning at udvide den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid via brug af opt out, og der var således ifølge kommissionen medio 2008 14 medlemsstater, som brugte muligheden for opt out, mens der i 2000 var én.

I juni 2008 lykkedes det dog omsider at samle det nødvendige flertal i Rådet om at ændre arbejdstidsdirektivet. Det skete ved at koble ændringen af arbejdstidsdirektivet med vedtagelsen af et vikardirektiv, hvorefter de to direktivforslag blev oversendt til Europa-Parlamentet. Parlamentet vedtog allerede vikardirektivet i efteråret 2008, men da der skulle stemmes om arbejdstidsdirektivet den

17. december 2008, kunne Parlamentet ikke støtte Rådets fælles holdning om at ændre arbejdstidsdirektivet, men stemte i stedet for en række ændringsforslag hertil. Herefter løber den såkaldte forligsprocedure, hvor der søges indgået et kompromis mellem Rådet og Parlamentet, så arbejdstidsdirektivet kan ændres.

Det bliver efter alt at dømme vanskeligt at finde frem til et kompromis i løbet af forligsproceduren, ikke mindst da der er valg til Europa-Parlamentet i juni 2009, og der derfor er begrænset tid til at nå til enighed. Det første officielle forligsmøde mellem det tjekkiske formandskab, der repræsenterer Rådet, Parlamentets forhandlingsdelegation og Kommissionen, der i denne sammenhæng har til opgave at hjælpe et forlig på vej, finder sted den 17. marts 2009. Hvis ikke det lykkes at få et kompromis mellem Rådet og Parlamentet på plads, vil forslaget om at ændre arbejdstidsdirektivet i henhold til EF-traktaten bortfalde.

Vikardirektivet

Den 5. december 2008 blev Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde offentliggjort.

Ordet vikar bruges ofte om den person, der er ansat midlertidigt af en virksomhed. Med direktivet defineres ordet vikar i juridisk forstand som en person, der har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål, at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse. Der skal med andre ord være tale om et trepartsforhold, før man kan kalde en lønmodtager for vikar.

Med vedtagelsen af vikardirektivet, har kommissionen afsluttet arbejdet med de såkaldte alternative ansættelsesforhold. Der er nu EU-lovgivning for deltidsansatte, for tidsbegrænset ansatte og for vikaransatte.

Direktivet om vikarer skal være implementeret i dansk ret inden udgangen af 2011.

Historisk

Vi har i de sidste mange år ikke haft nogen egentlig lovgivningsmæssig regulering af vikarer i Danmark.

I forbindelse med en generel dereguleringsøvelse i starten af 90'erne ophævede man lovrreglerne om vikarbureauer. Disse regler stod i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring.

Tidligere var det sådan, at man skulle have tilladelse til at drive vikarbureau. En del af betingelserne for at drive vikarbureau var, at man som minimum aflønnede vikaren med den overenskomstmæssige løn på området. Herudover indeholdt lovgivningen krav til vikarbureauet, der således var forpligtiget til at holde vikaren forsikret og lignende.

I stedet for lovgivning indledte arbejdsmarkedets parter en større gennemgang af overenskomsterne for herigennem at sikre, at der skete regulering af forholdene for de vikariansatte i forhold til de direkte ansatte.

Derfor indeholder langt hovedparten af overenskomsterne i dag bestemmelser, der regulerer forholdet mellem vikarer og fastansatte. Herudover har en række vikarbureauer også indgået overenskomster.

Vikarer og funktionærloven

Et helt centralt spørgsmål i den løbende debat om vikarer har været i hvilket omfang en vikar kunne anses som funktionær. Nærværende artikel tager ikke stilling til, hvorvidt vedtagelsen af vikardirektivet ændrer på den aktuelle retsstilling, hvor en vikar som hovedregel ikke kan betragtes som omfattet af funktionærloven.

Funktionærlovens § 1, stk. 2

Det er en betingelse for funktionærlovens anvendelse, at lønmodtageren beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at lønmodtageren indtager en tjenestestilling, således at lønmodtageren er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.

Vikarer er som udgangspunkt ikke funktionærer

I Højesterets sagen U.1997.1495H har man statureret, at ansættelsesformen som udgangspunkt ikke er forenelig med funktionærlovens krav om at lønmodtageren skal indtage en tjenestestilling.

Højesteret vurderede således, at vikaransættelsesforhold er udlejning af arbejdskraft, hvis ansættelse hos udlejeren kun omfatter det enkelte udlejningsforhold. Udgangspunktet i vikarforhold er, at vikaren må anses for fritstillet over for bureauet. Vikaren er således ikke forpligtet til at påtage sig tilbudt arbejde, ligesom vikaren uden varsel kan bringe et arbejdsforhold til ophør uanset bureauets aftaler med kunden.

Vikarerne er ligeledes berettiget til at tage fast ansættelse hos den kunde, hvortil de er udlejet. Vikarer anses af ovenstående grunde ikke for at indtage en tjenestestilling, således som dette begreb må forstås efter funktionærloven, og at de derfor ikke er omfattet af denne lov.

Omgåelse

I U.1996.946S fandt Søj og Handelsretten dog, at såfremt en vikarbureauansats arbejde i en virksomhed har en sådan langvarighed og fasthed – idet konkrete tilfælde 3 år samme sted – at der reelt foreligger et forhold, som må sidestilles med et sædvanligt ansættelsesforhold med status som funktionær, findes hensyn til hindring af omgåelse af de beskyttelseshensyn.

Hvilken arbejdsgiver er forpligtiget efter FUL

I Højesterets dom u. 2001.987 H fastslog højesteret, at der var tale om en vikaransættelse, hvor vikaren måtte opfattes som funktionær i forhold til vikarbureauet.

Højesteret fandt, at forelå et sådant gensidigt forpligtende arbejdsforhold, at lønmodtageren måtte anses for at have indtaget en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet som anført i funktionærlovens § 1, stk. 2, andet led.

Man lagde i den forbindelse vægt på, at det i aftalen mellem bureauet og brugervirksomheden anført, at det var vikarerne, der havde pligt til at dække det aftalte arbejde. Gennem vagt-

bureauet havde lønmodtagerens arbejde og arbejdstilrettelæggelsen været underlagt bureauets instruks, ligesom lønmodtageren gennem en længere årrække alene havde modtaget sin løn direkte fra bureauet.

Vikardirektivet

Nedenfor gennemgås de overordnede linjer i det netop vedtagne vikardirektiv.

Artikel 1

Den artikel definerer direktivets anvendelsesområde. Således finder direktivet anvendelse på alle arbejdsaftaler eller ansættelsesforhold mellem en lønmodtager og et vikarbureau, hvor lønmodtageren udsendes til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under brugervirksomhedens tilsyn og ledelse.

Udgangspunktet er således, at der ikke er tale om en vikaransættelse i direktivets forstand såfremt bureauet har den fulde instruktionsforpligtigelse, tilsyn og ledelse.

Direktivet omfatter ikke arbejdsaftaler og ansættelsesforhold, der er indgået inden for rammerne af et specifikt offentligt eller offentligt støttet program, som vedrører sociale og beskæftigelsesmæssige tiltag.

Artikel 2

Direktivs formål, er overordnet set at beskytte vikaransatte ved at indføre et princip om ligebehandling. Se hertil artikel 5. Endvidere er formålet, at få skabt det udgangspunkt, at vikarbureauerne skal opfattes som de reelle arbejdsgivere og dermed direktivets umiddelbare pligtsubjekt.

Det fremgår imidlertid af artikel 10, at såvel brugervirksomhed som vikarbureau kan mødes med sanktioner som følge af manglende efterlevelse af direktivets bestemmelser. Selvom vikarbureauet er arbejdsgiver, og dermed det primære pligtsubjekt, vil det således i nogle tilfælde være brugervirksomheden, der skal opfylde direktivets forpligtelser.

Artikel 3

Denne artikel omhandler de definitioner, der anvendes i direktivet. Således er følgende defineret.

- a) "arbejdstager": enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i medfør af de nationale arbejdsretlige bestemmelser.
- b) "vikarbureau": enhver fysisk eller juridisk person, som i overensstemmelse med national lovgivning indgår en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med vikaransatte med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse
- c) "vikaransat": en arbejdstager, som har indgået en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse
- d) "brugervirksomhed": enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse en vikaransat midlertidigt udfører en arbejdsopgave
- e) "udsendelse": den periode, hvor den vikaransatte udstationeres i brugervirksomheden for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under dennes tilsyn og ledelse
- f) "væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår": arbejds- og ansættelsesvilkår fastsat i henhold til love og administrative bestemmelser, kollektive overenskomster og/eller andre bindende generelle bestemmelser, der gælder i brugervirksomheden, vedrørende: arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage samt aflønning.

Helt centralt står definitionen i litra f.

Udgangspunktet for ligebehandling er således, at der for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie og helligdage samt aflønning skal tilbydes den vikaransatte forhold, der med artikel 5's formulering "mindst svare til dem, der ville

være gældende, hvis den vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.”

Såfremt national lovgivning indeholder lovgivning om begreberne aflønning, arbejdsaftale, ansættelsesforhold eller arbejdstager berøres disse definitioner ikke af direktivet.

Udgangspunktet i dansk ret er, at der ikke findes generelt gældende definitioner af begreberne aflønning, arbejdsaftale, ansættelsesforhold eller arbejdstager. Efter dansk retstradition defineres sådanne begreber efter den lovgivningsmæssige kontekst de optræder i.

Artikel 4

Denne artikel medfører en forpligtelse for medlemslandene til at foretage en gennemgang og revision af de restriktioner og/eller forbud, der måtte findes om anvendelsen af vikararbejde. Kommissionen skal orienteres om fund ved denne gennemgang.

Sådanne forbud og restriktioner kan efter direktivets ikrafttræden alene opretholdes hvis disse kan begrundes i almene hensyn til især beskyttelse af vikaransatte og krav til sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen eller i behovet for at sikre et velfungerende arbejdsmarked og forebygge misbrug.

Artikel 5

Bestemmelsen statuerer som nævnt under artikel 3, at væsentlige arbejds- og ansættelsesvilkår for den vikaransatte mindst skal svare til dem, der ville være gældende, hvis de vikaransatte havde været ansat direkte af denne virksomhed til udførelse af samme arbejdsopgave.

Det følger således af bestemmelsen, at sammenligningsgrundlaget ikke nødvendigvis udgøres af fuldtids- og fastansatte personer. Andre ansættelsesforhold såsom tidsbegrænset eller deltidsansatte vil også kunne bruges i sammenligning.

Ligebehandlingsprincippet kan efter direktivet fraviges, når vikaransatte har en tidsbegræn-

set arbejdsaftale med et vikarbureau og aflønnes i perioderne mellem udsendelserne.

Medlemsstaterne kan efter høring af arbejdsmarkedets parter give disse mulighed for at videreføre eller indgå kollektive overenskomster, som fraviger direktivet, forudsat at der sikres en passende beskyttelse af vikaransatte.

Endelig kan direktivet fraviges ved lov, hvis der sker efter enighed mellem parterne på nationalt plan. Det kræver en nærmere analyse at vurdere, om denne undtagelse kan anvendes kumulativt med undtagelsen for kollektive overenskomster.

Artikel 6

Denne artikel statuerer, at vikaransatte skal informeres om eventuelle ledige stillinger i brugervirksomheden.

Endvidere medfører artiklen, at aftaler og bestemmelser, der forbyder eller reelt forhindrer, at der efter en udsendelses ophør indgås en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold mellem brugervirksomheden og den vikaransatte, er ugyldige.

Ovennævnte bestemmelse berører ikke aftaler hvor vikarbureauer modtager en rimelig betaling for tjenester, som er ydet brugervirksomheder i forbindelse med udsendelse, ansættelse og uddannelse af vikaren.

Vikarbureauer må ikke kræve betaling af arbejdstagere som modydelse for at sørge for, at de kan blive ansat i en brugervirksomhed eller kan indgå en arbejdsaftale eller et ansættelsesforhold med en brugervirksomhed efter at have været udsendt til den pågældende virksomhed.

Uden at dette i øvrigt berører artikel 5, stk. 1, har vikaransatte adgang til brugervirksomhedens kollektive faciliteter, navnlig kantine, børnepasnings- og transportfaciliteter, på samme vilkår som arbejdstagere, der er ansat direkte af virksomheden, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet.

Artikel 7

Denne artikel medfører, at de vikaransatte indgår på betingelser, som fastlægges af medlemsstaterne, i beregningen af den tærskel, over hvilken der ifølge fællesskabslovgivningen og national lovgivning samt kollektive overenskomster skal etableres organer til repræsentation af arbejdstagerne i vikarbureauet. Der tænkes her særligt på reglerne om sikkerhedsrepræsentanter, samarbejdsudvalg og lignende.

Artikel 8

Med henvisning til Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring, skal brugervirksomheden give passende oplysninger om sin anvendelse af vikaransatte, når den giver oplysninger om beskæftigelsessituationen i virksomheden til de organer til repræsentation af arbejdstagerne, som er oprettet i overensstemmelse med den nationale lovgivning og fællesskabslovgivningen.

Artikel 9

Direktivet er et minimumsdirektiv og er således ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne, eller kan tilskynde arbejdsmarkedets parter til eller give dem mulighed for at indgå kollektive overenskomster, som er gunstigere for arbejdstagerne.

Artikel 10

Efter denne artikel er medlemsstaterne forpligtiget til at fastsætte regler for sanktioner, som skal anvendes i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser, der er vedtaget til gennemførelse af dette direktiv.

Sanktionerne skal være effektive, stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen og have en afskrækkende virkning.

Bestemmelsen fordrer, at der i såvel kollektive som følgelov fastsættes bestemmelser om sanktioner til effektiv håndhævelse af direktivet.

Artikel 11

Direktivet skal være gennemført i såvel lovgivning som i kollektive overenskomster senest 3 år efter offentliggørelse i EU-tidende. Direktivet har endnu ikke været offentliggjort men som tommelfingerregel må der sigtes imod, at direktivet er implementeret inden 2012.

Den svenske Laval-udredning

Indledning

Fredag den 12. december 2008 offentliggjordes den svenske Laval-udredning. Den er på godt 400 sider, og indeholder i lighed med den danske betænkning en analyse af Laval-dommen (C-341/05) og konkrete forslag til, hvordan national ret kan tilpasses i lyset heraf. At den svenske udredning har et langt større omfang end den danske betænkning af 19. juni 2008 skyldes blandt andet, at langt flere spørgsmål i relation til udstationeringsdirektivet end de direkte i dommen berørte bliver behandlet og overvejet i den svenske udredning. Desuden skal man i Sverige også forholde sig til lex Britannia-problemstillingen, hvilket ikke har været tilfældet i Danmark.

Hovedpunkter i den svenske udredning

I udredningen anbefales den svenske regering at ændre den svenske udstationeringslov, så der bl.a. fastsættes en ramme for, efter hvilke betingelser svenske fagforeninger kan konflikte overfor udenlandske tjenesteydere. Konkret foreslås det, at en konflikt overfor en udenlandsk tjenesteyder kan iværksættes på følgende betingelser:

1. at overenskomstkravene, der konfliktes for, svarer de vilkår, som er indeholdt i en kollektiv overenskomst, indgået af arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer på centralt niveau, og som er generelt anvendelige i hele Sverige indenfor den pågældende sektor.
2. at overenskomstkravene skal være klart definerede. Dette gælder i forhold til hvilken minimumsløn, der kræves indgået overens-

komst om, samt de mere favorable vilkår, der eventuelt tillige kræves indgået overenskomst om, og som ligger ud over de vilkår, som fremgår af lovgivningen.

3. at de udstationerede lønmodtagere ikke allerede er sikret tilsvarende løn- og arbejds-vilkår gennem fx en kollektiv overenskomst fra hjemlandet.

Det svenske forslag har en lang række væsentlige lighedspunkter med den danske Laval-løsning, der i form af en ny § 6a i udstationeringsloven trådte i kraft den 1. januar 2009. Det gælder med hensyn til, at det er landsdækkende kollektive overenskomster, der kan lægges til grund for en konflikt over for en udenlandsk tjenesteyder, at overenskomstkravene skal være klart definerede, og at minimumslønnen defineres nationalt af arbejdsmarkedets parter.

I lighed med den danske Laval-løsning foreslås det, at adgangen til at iværksætte kollektive kampskridt overfor udenlandske tjenesteydere lovforankres, men i den svenske udredning foreslås, at man i den forbindelse anvender muligheden i udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 8, 2. afsnit, 1. led, hvor den danske løsning anvender 2. led. Det svenske forslag berører i lighed med det danske ikke konfliktretten i den rent nationale sammenhæng, men gælder kun i relation til udenlandske tjenesteydere.

Den svenske udreder lægger op til, at der også skal kunne konfliktes for mere gunstige vilkår, som går videre end lovgivningens mindstekrav. I udredningen er der også andre overvejelser om, hvilke krav der i henhold til udstationeringsdirektivet kan stilles overfor en udenlandsk tjenesteyder, fx gennem en grundig behandling af ordre public-bestemmelsen i direktivets artikel 3, stk. 10. Det foreslås endvidere, at myndighederne - det svenske Arbetsmiljöverket - får en opgave i relation til oplysning mv. om løn- og arbejdsvilkår, herunder hvilke krav som kan gøres gældende overfor en udenlandsk tjenesteyder

I Sverige kan der ikke iværksættes kollektive kampskridt, hvis de pågældende lønmodtagere

allerede ved kollektiv overenskomst er sikret tilsvarende løn- og arbejdsvilkår. I udredningen foreslås den såkaldte Lex Britannia-problemstilling løst ved, at dette princip udstrækkes til også at gælde udenlandske tjenesteydere.

Det er endnu ikke muligt at angive, i hvilket omfang de i udredningen indeholdte forslag vil blive udmøntet i svensk lovgivning.

Litteratur

Bøger

Jens Kristiansen:

Grundlæggende arbejdsret

2. udgave af bogen opdateret siden 2005 med ny lovgivning og en række væsentlige domme fra både danske og europæiske domstole

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009

478 sider. 750 kr.

Karsten Revsbech:

Forvaltningspersonalet

2. udgave af bogen, der behandler en række spørgsmål om forvaltningens personale under en forvaltningsretlig synsvinkel. Der indgår emner som ansættelsesformer (tjenestemandsoverenskomstansættelse mv.), regler om ansættelse af forvaltningens personale, offentligt ansattes pligter og rettigheder, stillingsændringer (herunder forflyttelse og stillingsnedlæggelse), diskretionær afskedigelse mv. og disciplinære sanktioner.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009

120 sider. 185 kr.

Lars Svenning Andersen, Bjarke Vejby og Jeppe Høyer Jørgensen:

Lov om lønmodtagers stilling ved virksomheds-overdragelse

5. udgave af bogen opdateret siden 2002 med hensyn til ny dansk og EU-retlig praksis samt ny lønmodtagerrelateret lovgivning og kollektivarbejdsretlig regulering.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009

355 sider. 1.000 kr.

Mads Bryde Andersen og Jens Kristiansen:

Arbejdsmarkedspension

Beskriver de komplekse aftalerelationer ved de kollektive arbejdsmarkedspensioner, en række spørgsmål omkring den løbende administration af pensionsordningerne samt overenskomstparternes og pensionsinstitutternes adgang til at ændre ordningerne.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009

323 sider. 450 kr.

Håndbog

Flemming Dreesen (redaktør):

PersonalejuraHåndbogen 2009

Giver et hurtigt og nemt overblik over de regler rettigheder, pligter og muligheder, der i henhold til lovgivning og kollektive overenskomster med udgangen af januar 2009 gælder med hensyn til ansættelse, forholdet til ansatte og fratrædelse.

DA Forlag 2009

651 sider. 690 kr. + moms

Rapport

Karian Ransby samt Jørgen Bang-Petersen, Lise Bardenfleth, Steffen Egebjerg, Sarah Fredberg, Benjamin Holst og Lotte Katrine Ravn:

Arbejdsmarkedsrapport 2008

Rapporten med temaet arbejdstid og arbejdsliv fremhæver, at Danmark er bedre rustet end de fleste til den nuværende konjunkturedgang, bl.a. som følge af at man på det private arbejdsmarked konsekvent arbejder for større fleksibilitet, fra arbejdsgiverside udspringende af et ønske om bedre konkurrencedygtighed og fra medarbejderside af et ønske om bedre rammer for arbejdslivet og dets sammenhæng med familielivet.

Dansk Arbejdsgiverforening 2009

224 sider

Pjecer

Pernille Knudsen:

Overenskomststridige strejker

9 udgave af bogen, der ud fra en praktisk synsvinkel beskriver alle aspekter af sådanne strejker, fra de konstateres, til sagen afsluttes ved forlig eller i Arbejdsretten med inddragelse af de seneste aftaler mellem DA og LO om effektivisering af konflikthåndteringssystemet og det elektroniske system, der har afløst de hidtidige manuelle arbejdsgange i kommunikationen mellem arbejdsgiverorganisationerne og DA.

DA Forlag 2008

56 sider. 140 kr. + moms

Anne-Marie Røge Krag:

Kort om erstatningsansvar ved arbejdsskader

Giver en koncentreret og overskuelig indføring i reglerne og praksis vedrørende arbejdsskadesikringsloven med afsnit om arbejdsskadebegrebet, arbejdsgiverens erstatnings- og forsikringspligt og spørgsmålet om, hvem der er berettiget til erstatning efter loven, belyser en række spørgsmål af praktisk betydning i forbindelse med anmeldelse af skader hos Arbejdsskadestyrelsen og andre myndigheder, omtaler mulighederne for at klage over styrelsens afgørelser og for genoptagelse af dens afgørelser, gennemgår de enkelte ydelser efter

loven med en oversigt over samspillet mellem ydelser efter denne og efter anden lovgivning.

DA Forlag 2009

44 sider. 120 kr. + moms

Erik Simonsen:

Kort om personaleomkostninger 2009

Ajourført kortfattet beskrivelse af alle væsentlige ydelser og bidrag i forholdet mellem arbejdsgiver, lønmodtager og det offentlige.

DA Forlag 2009

49 sider. 120 kr. + moms

Regelsamling

Ole Hasselbalch (redaktør):

Arbejdsmarkedets regler 2009

Indeholder de vigtigste nationale og internationale arbejds- og ansættelsesretlige love, regler og overenskomster.

Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2009

533 sider. 430 kr.

Artikel

Lone L. Hansen:

Opsigelse ved virksomhedsoverdragelse – om konsekvenserne af retsstridig opsigelse

Analyserer virksomhedsoverdragelseslovens § 3, stk. 1, og den bagvedliggende direktivbestemmelse og koncentrerer sig om sanktionerne i tilfælde af, at opsigelse sker i strid med disse bestemmelser samt efterprøver om direktivet kræver, at opsigelsen kan underkendes, og mod hvem et krav om godtgørelse fra opsagte lønmodtagere kan rettes.

Ugeskrift for Retsvæsen 2009 B side 45