

NOTER TIL INDIVIDUEL ARBEJDSRET

Kapitel 1 – ansættelsesrettens grundlag

- Overordnet om ansættelsesretten
 - Kapitlet beskæftiger sig overordnet med arbejdsretten som historisk disciplin og forklarer en del af den generelle obligationsret, hvor der ikke var særlig mange specielle regler. Se disciplin.
 - Kapitlet karakteriserer arbejdsforholdet som (underforstået *gensidigt bebyrdende kontrakt*) mellem arbejdsgiver og en arbejdstager, hvor AT giver sin arbejdskraft mod at få en modydelse fra arbejdsgiveren. Bemærk, at arbejdsforholdet tillige giver AT en større økonomisk sikkerhed end et kontraktforhold ville give.
 - Kapitlet fastslår, at arbejdsforholdet over tiden har udviklet sig til at tilpasse samfundet, og at nye arbejdsformer er opstået – så som tidsbegrænsede ansættelser, deltidsansættelser mv.
- Lønmodtagerbegrebet
 - Overordnet sondres mellem lønmodtagere, der som led i et tjenesteforhold er omfattet af den almindelige fri kontraktansættelse, hvor reglerne ikke finder anvendelse (dvs. der udelukkes bebyrdende aftale, der reguleres af obligationsretten).
 - Lønmodtagere
 - Man skal foretage en konkret vurdering af pågældende stilling i relation til arbejdsforholdets sigte(formål), der er tale om at bringe i anvendelse og mulighederne for at opnå et tilfredsbringende indhold på arbejdsforholdet.
 - U1957/1074H
 - Dommen viser, at der kan være en forskellig opfattelse af om arbejdsforholdet er afhængig af, hvilken lov man tager udgangspunkt i.
 - Her fandtes at bestå et tjenesteforhold efter ferieloven og funktionærloven (FUL).
 - U1996/946H

ikke rykkes i magtbalancen/tryghedsniveauet
også et hensyn til, at AG ikke misbruger sin sta

- Eksempler på, hvor man kunne fravige
hvor man fraviger den med en overens
jævnbyrdige (såfremt der altså er tale o
lønmotagerorganisation).
 - Lovmæssige goder kan også fortabes på
 - Visse love er deklaratoriske og viger ved modstridende aftal
 - En del af FL er sådan.
 - Samtidig viger visse love ved modstridende overenskomst. D
semidispositive.
 - Eksempler herpå er FUL §§ 18 og 18a.
- U2
 - Kollektive overenskomster

Kapitel 3 – de kollektive overenskomster (hovedtræk)

- Definition

- En kollektiv overenskomst er en aftale om løn- og arbejdsvilkår og/eller om overenskom
der er indgået mellem en lønmotagerorganisation på den ene side og en enkelt eller en
på den anden side.
 - Ad lønmotagerorganisation (LMO)
 - Der er et krav til lønmotagerorganisationen (LMO) om, at denne skal have
juridisk retssubjekt.
 - Undtagelsen hertil er, hvis AG accepterer LMO som forhandlingspar
 - Ad overtrædelse
 - Der er det særlige ved overenskomster, at overtrædelser heraf påtales ved
arbejdsretsdomstol. Ligeledes er det specielt, at der kan idømmes bodsstra
misligholdelsesregler fra obligationsretten.
 - Ad formkrav

- Hvornår kan en overenskomst opnås?
 - Hvis der ikke i forvejen er en overenskomst gælder, at de ansættelsesretlige regler
 - Dette betyder, at fx strejke ikke kan indledes uden opsigelse af de personlige regler.
 - Hvis disse ikke overholdes kan det medføre berettiget bortvisning og arbejdsvægring (væsentlig misligholdelse).
 - Ad andre regler der skal respekteres:
 - Lovgivningen
 - Almindelige retsgrundsætninger, der sætter grænser for, hvad AT'erne og
- Ad overenskomsters fravigelighed
 - I overensstemmelse med aftaleretten udgør en overenskomst et løfte fra AG(-organisation) om at ville yde mindst de fastslåede vilkår i ansættelsesforholdet. Dette gælder både i forhold til og andre AT'ere. Spørgsmålet er om der kan ske fravigelse af en overenskomst.
 - Ad ved individuel aftale
 - Dette kan ikke ske, og der vil være tale om et overenskomstbrud. En sådan aftale er ugyldig.
 - Husk her, at den berettigede i forhold til overenskomsten ikke er AT'eren.
 - For at man skal kunne fravige overenskomsten ved individuelle aftaler skal de berettigedes interesser således ikke være blevet krænkede. Hensynene her er:
 - 1) Hensynet til den enkelte ansatte
 - 2) Hensynet til solidariteten
 - 3) Hensynet til, at der kan føres kontrol med AG's overenskomster.
 - Overenskomsternes almindelige virkninger (fredspligt, ledelsesret mv.)
 - Følgende regler gælder som udfyldende regler såfremt andet ikke er vedtaget i den konkrete overenskomst.
 - Ad fredspligt
 - En overenskomst medfører i sin natur en fredspligt, da den rent aftaleretlige part er parter om at respektere overenskomsten i dens løbetid.
 - Fredspligtens omfang er omfattende, således at ethvert brud på den er ligegyldigt om den er rettet mod den pågældende persons modpart (altså også mod Folketinget).

Kapitel 9 – lønmodtagergrupperne

- Ad funktionærer
 - I funktionærbegrebet ligger et krav til arbejdets tidsmæssige omfang og til dets art. Derudover foreligge et tjenesteforhold.
 - Ad den tidsmæssige omfang
 - AT skal udføre arbejde af den nævnte art i mere end 8 timer ugentligt jf. FUL § 1, stk. 1, litra a.
 - Ved tvivl om, hvordan dette skal beregnes tager man udgangspunkt i arbejdsforholdene under normale forhold.
 - Ad arten
 - Ad handels- og kontorarbejde, køb og salg jf. FUL § 1, stk. 1, litra a.
 - Man ser ofte på traditionen indenfor et bestemt område. Hvis traditionen for handels- og kontorarbejde er det uden betydning om det kun stammer fra tidligere tider.
 - Man ser også på AT'ens uddannelse.
 - Butiksekspedition er sædvanligt omfattet.
 - Der er her tale om et dynamisk begreb så ekspedition ved salg af varer er omfattet.
 - Hvis arbejdet kræver, at man bearbejder varen før den sælges må selvsagt arbejdet være omfattet af begrebet (ikke omfattet) eller salgsmomentet (omfattet).
 - Det er ikke et krav, at salget sker fra en decideret butik jf. SHT 1964 om salg af fisk i fiskebod i Tivoli.
 - Visse funktioner, der står i nærhed til salget kan omfattes, hvis der er tale om salg af varer vedkommende evt. også ekspederer engang imellem jf. U1955.716S om salg af varer vedkommende evt. også ekspederer engang imellem).
 - Salg af fødevarer til spising på stedet falder normalt efter retspraksis under begrebet (pølsemænd mv.).
 - I kontorarbejde ligger almindeligt kontorarbejde og administrative opgaver.
 - En lagermedarbejder er funktionær, hvis hans stilling minder om kontorarbejde.
 - Retspraksis har lagt sig fast på, at dette er tilfældet når han har kontakt udadtil overfor kunder eller andre. Derudover tæller også salg af varer til kunder og andre opgaver, hvortil der må kræves en handelsmæssig uddannelse.

- Hvis der bekræftes noget, som korrekt er aftalt mellem parterne, men er i strid med ABL, er dette ikke en overtrædelse af ABL, men en overtrædelse af overenskomsterne.
 - Modsat noget, der er i strid med præceptiv lov, da et sådant vilkår er ugyldigt.
- Loven overtrædes også ved fejlskrift. Dette er ikke nogen undskyldende omstændighed.
- Ad "væsentlige vilkår" og definitionen heraf:
 - Det er uklart, hvad der synes at ligge heri, men det må anses som afkrævet, såfremt det er relevant:
 - 1) Ansættelsesretlig lovgivning, der er relevant og hvis anvendelse er afkrævet.
 - 2) Vilkår der følger af en aftale mellem parterne **hvis** den er afkrævet af en relevant overenskomst eller lovgivning og den også er anvendt i forbindelse med udfyldende regler.
 - Almindelige, udfyldende vilkår skal nok ikke bekræftes, men det er afkrævet af deres væsentlighed.
 - Ordninger om Arbejdsskadeforsikring og ATP skal ikke bekræftes, men det er afkrævet i forholdet mellem AG og sociale institutioner.
 - Forskellige klausuler, der begrænser AT i perioden efter arbejdsforholdet (fx , jobklausuler mv.). Det samme gælder forpligtigelser i ansættelsestilknytning (fx sædvanlige - fx i forhold til tavshedsligt).
 - Forfatteren siger, at der nok ikke skal bekræftes mere end der med hensyn til U2009.724H.
- Ad henvisningsreglen:
 - Udover de vilkår, der er omfattet af ABL § 2, stk. 2, nr. 1-5 og 10 (herunder de nævnte vilkår) gælder, at ABL er overholdt såfremt der blot sker henvisning til overenskomster mv., der regulerer forholdet.
 - Bestemmelsen kræver ikke, at relevante overenskomster skal bekræftes.
 - Henvisningen skal være tilstrækkeligt konkretiseret jf. U2000.940V. "opsigelse efter gældende regler", hvilket ikke var tilstrækkeligt.
 - Egne noter - nok anderledes resultat, hvis det er klar for AT, men ikke funktionær, hvilket det ikke var i den konkrete sag.

- 2) I offentlige ansættelser er almindelige, politisk betingede afskedigelser som regel saglige.
 - AG har her et frit skøn over hvem, der skal afskediges, men der er dog et krav, at der skal lægges vægt op på AT'ens saglige forhold.
- 3) Omorganisering, overdragelse af opgaver til udførende og andre årsager kan være en saglig afskedigelsesgrund.
- AG skøn over, hvem der skal afskediges er generelt meget frit i de fleste situationer. Det er imidlertid friest i de situationer, hvor omstændigheder gør, at der er behov for en hurtig løsningsmulighed.
- Ad AT's forhold
 - 1) Opsigelsen er saglig, hvis AT ikke længere opfylder kravene for ansættelsen.
 - 2) Opsigelsen er saglig, hvis en AT nægter at arbejde på den pågældende afdeling.
 - 3) Opsigelsen er saglig, hvis AT er skyld i samarbejdsforholdene, ledelsen og AT ikke kan omplaceres.
 - 4) Manglende dygtighed, pligtopfyldenhed eller gennemførelse af pligter, der påhviler AT'en i ansættelsesforholdet er også en saglig grund til afskedigelse.
 - Generelt kræves, at AT har fået en advarsel i situationen før afskedigelsen på forholdet.
 - Husk, at der indenfor overenskomstforhold gælder en særlig beskyttelse for AT'ere, der har været ansat i firmaet mere end 25 år.
 - Såfremt AG i en lignende situation tidligere har forholdt sig til AT'en, har det formodningen mod sig, at den nye afskedigelse godtgøres dette.
 - AT vil sagtens kunne afskediges selvom der ikke er tale om uforskyldt sygdom.
- Ad sanktionen – i henhold til Hovedaftalen mellem DA og LO