

Noter til arbejdsret

2018/2019

Retslig Procesform:	42
Ansættelse ved landbrug	42
Ansættelse som sømand	42
Erhvervsuddannelsesloven	42
Retlig procesform	42
Flexicurity	43
Sociale sikkerhedsnet	43
Spørgsmål	43
Perspektivering til anden pensum:	44
8. Diskriminationsforbud på arbejdsmarkedet: kapitel 9	45
Generelt om forskelsbehandlingsloven	45
Delt bevisbyrde	45
Sanktion	45
Undtagelser	45
Forskelsbehandlingsloven	45
Alder	46
Handicap	46
Tilpasningsforpligtelsen.....	46
Begrænsning:	47
Organisationsfrihed	47
Positiv organisationsfrihed	47
Negativ organisationsfrihed:	48
Kønsdiskrimination	48
Ligeløn	49
Ligebehandling	49
Ligestilling	49
Fagretlig proces	50
Delt bevisbyrde	50
Omvendt bevisbyrde	50
Sanktioner	50
Spørgsmål:	50
Perspektivering til anden pensum	51
9. Ansættelsesformer og ansættelsesbevis: Kapitel 10	52
Ledelsesret:	52
Den frie antagelsesret	52
Indhentning af oplysninger	52
Ansættelsesform	52
Deltid	52
EU-direktiv	52
Deltidsloven.....	52
Ligebehandling af deltidsansatte	53

Retningslinjer

Eksamen i Arbejdsret foregår som en mundtlig eksamen uden forberedelse.

Eksamen foregår ved, at den studerende indledningsvis trækker et kort med et af følgende emner:

DEN KOLLEKTIVE ARBEJDSRET

1. *Offentlige ansættelsesforholds særpræg → kapitel 2*
2. *EU-rettens betydning for dansk arbejdsret → kapitel 3*
3. *Overenskomsten og dens retsvirkninger → kapitel 4*
4. *Arbejdsgiverens ledelsesret → kapitel 5*
5. *Konfliktret og fredspligt i arbejdskonflikter → kapitel 6*
6. *Det fagretlige processystem → kapitel 7*

DET INDIVIDUELLE ANSÆTTELSESFORHOLD

7. *Funktionærers ansættelsesretlige position → kapitel 8*
8. *Diskriminationsforbud på arbejdsmarkedet → kapitel 9*
9. *Ansættelsesformer og ansættelsesbevis → kapitel 10 (egne noter)*
10. *Løn og andre væsentlige arbejdsvilkår → kapitel 11 (egne noter)*
11. *Ændringer af ansættelsesforholdet → kapitel 12*
12. *Opsigelse af ansættelsesforholdet → kapitel 12*

ARBEJDSSKADER OG ARBEJDSMILJØ

13. *Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen → Kapitel 13*
14. *Arbejdsskader og erhvervs sygdomme → kapitel 14*

Den studerende kan indlede eksaminationen med at præsentere emnet i indtil to minutter. Der må ikke være tale om en nedskrevet tekst, der læses op.

Herefter stiller underviseren spørgsmål inden for det trukne emne og andre emner indenfor pensum, som det falder naturligt at spørge om. Spørgsmålene har det formål at afprøve de studerendes viden og færdigheder i forhold til fagets målbeskrivelse.

Alle studerende skal være forberedte på at kunne få spørgsmål inden for alle dele af pensum (Jens Kristiansen, Grundlæggende arbejdsret, 4. udg., Jurist- og Økonomforbundets Forlag 2016).

3. Overenskomsten og dens retsvirkninger: Kapitel 4

Parter

- Kollektivitet af lønmodtagere
 - Traditionel fagforening
 - En forening karakteriseres som en aftale mellem flere personer om at samarbejde om et fælles mål (bådsmandsgruppen → fælles mål og repræsentant)
- Kollektivitet af arbejdsgivere eller en enkelt arbejdsgiver
 - Arbejdsgiverforening eller virksomhed
- Aftale mellem på den ene side *en kollektivitet af lønmodtagere* og på den anden side *en kollektivitet af arbejdsgivere eller en enkelt arbejdsgiver*

DA

- *Dansk Arbejdsgiverforening*
- Hovedorganisation for 14 arbejdsgiverforeninger
 - bl.a. Dansk industri, Dansk Erhverv, Dansk byggeri
 - Industri, handel, transport, service og byggeri

LO

- *Landsorganisationen Danmark*
- Fagfællesskab
 - Bl.a. for 3F, Dansk El-forbund, FOA, HK, Dansk Metal
- Fusion mellem FTF og LO pr. 1. januar 2019 → Fagbevægelsens Hovedorganisation

Overenskomsten generelt

- Ingen lovkrav til indhold og form
 - Skal bare have karakter af en overenskomst
- ”En aftale om de løn- og arbejdsvilkår, der skal finde anvendelse i forholdet imellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver samt om forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgivere, herunder disses organisationer
- Indeholder pligter og rettigheder for arbejdsgiver og lønmodtager
 - Fastsætter løn og arbejdsvilkår
- Det offentlige område fastlægger deres faglige område i de indledende bestemmelser fx lærer
 - Ikke udtrykkeligt på det private område

3 overenskomst situationer

- Både arbejdsgiver og lønmodtager er forpligtet af overenskomsten
 - Overenskomst forud for individuel aftale → dog ok at aftale bedre vilkår

5. Konfliktret og fredspligt i arbejdskonflikter: Kapitel 6

Konfliktret = Interesstvister

Retstvist: fortolkning eller brud på overenskomst → **fredspligt skal overholdes**

Interesstvist: tvist om indhold af overenskomst – ved fx fornyelse → **må gerne bruge Konfliktret**

Konfliktret

- Grundrettighed
- Reguleret indirekte i hovedaftalen
 - EMRK artikel 11
 - socialpaktens artikel 6
 - Forligsmandsloven
 - Arbejdsretsloven (indirekte, da de tager stilling til om konflikten er ulovlig)
- Uenighed om interesser → fx mere i løn, betalt frokostpause'
 - Vi vil gerne have mere i løn, men kan ikke blive enige
- Man har fredspligt når overenskomsten er indgået

Lovlighed

- Ulovlig kampskridt hører til arbejdsretten
- Skal have et formål
 - Overenskomstforhandlinger → Ok at true sig til overenskomst → er ikke retsstridigt at konflikte (ingen erstatningsansvar)
 - Skal dog være varslet rigtigt
- Organisationer må kun konflikte for at opnå overenskomst på deres eget område
 - Fx GL er kun for lærer – ikke jurister.
 - Organisationen behøver ikke have medlemmer hos virksomheden man ønsker at konflikte mod – de varetager generel opgave om at sikre arbejds- og lønvilkår
 - Fx ved en uorganiseret arbejdsgiver
- Som hovedregel kan der kun konfliktes for at indgå en brancheoverenskomst
- **OBS Udstationeringslovens § 6a:** virksomheder fra andre EU-lande
 - Fornødne klarhed

Konkurrerende overenskomst

- Man kan ikke konflikte mod arbejdsgiver som har overenskomst fra samme hovedorganisation
 - Der er undtagelse → stærke grunde
- Hvis organisationerne ikke er i samme hovedorganisation, står de i fri konkurrence og kan godt konflikte, selvom arbejdsgiver har overenskomst

Spørgsmål

1. Hvor finder man bestemmelser om, hvilke regler, der gælder for en fagretlig behandling?
2. Hvad er forskel på interesseløst og retsløst?
3. Hvordan starter en fagretlig sag op?
4. Hvem råder over den faglige sag? Og hvorfor?
5. Hvordan er forløbet ved en typisk fagretlig sagsbehandling? Og hvorfor? (lokal, mægling, org.møde, faglig voldgift)
6. Hvorfor holdes der fællesmøde? Hvad er fællesmødets formål?
7. Hvilke sager kan indbringes for Arbejdsretten? Hvilke lovbestemmelser regulerer dette?
8. Hvilke sanktioner kan arbejdsretten idømme parterne? Lønmodtager? Arbejdsgiver?
9. Kan de civile domstole pålægge en arbejdsgiver bød?
10. Hvordan er arbejdsrettens dommersammensætning?

Perspektivering til anden pensum

- Bod, erstatning, godtgørelse
- Afskedigelse
- Konfliktret og fredspligt
- Forligsmanden
- Individuelle ansættelsesforhold
- Funktionærloven
- Arbejdsmiljø
- Tjenestemandensretten
- Diskrimination