

Arbejdstid er det nye sort

En analyse af arbejdstidsreguleringen set i lyset af EU-direktivernes påvirkning

Specialeafhandling, Juridisk Institut, AAU



*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

Titelblad

Uddannelse: Erhvervsjura, Aalborg Universitet

Dansk titel: En analyse af arbejdstidsreguleringen set i lyset af EU-direktivernes påvirkning

Engelsk titel: An analysis of work time regulation affected by EU directives

Fag: Ansættelses- og arbejdsret

Omfang: 112.243 tegn

Vejleder: Bjørn Holtze

Forfatter: Amalie Nørregaard

Studienummer: 20155026

Afleveringsdato: 19. maj 2020

Abstract

In Denmark labour law has long been regulated by the different parties of the labour market through collective agreements. The development of the internal market has led to Community law spanning over several legal fields including labour law. This has brought with it challenges since each member state within the Union is obliged to implement legislation issued by the European Union.

The purpose of this thesis is to examine how the current Danish labour law legislation is affected by the directives issued by the European Union. To do this the Danish work time legislation and the European working time directive has been examined.

The thesis consists of three main chapters followed by a conclusion to the posed problem. The first chapter describes the Danish labour law system including the Danish model and the right to industrial action in order to determine what the applicable Danish labour law is. In the second chapter the free movement of labour as well as the basic labour rights within the Union are described and analysed to understand the legal position of the European Union. In the third chapter the definition of working time and the registration hereof as well as the working hours regulation for posted workers is analysed.

The effect of the EU legislation on national working time regulation is described and analysed using the legal dogmatic method by using relevant case law and literal interpretation of the provisions.

The thesis concludes that the legislation issued by the European Union has a big impact on the national regulation of work time and labour law in general. In Denmark the field of labour law was not regulated by law unless it was necessary. As a result of the directives Denmark has been forced to implement these provisions as laws and not just collective agreements to ensure a legal basis of security for the work force. In other words, the provisions of the EU directives can be said to have established a framework for workers' rights that otherwise might not have been established had Denmark not committed to implementing EU legislation.

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

Indholdsfortegnelse

Forkortelsesliste	6
1. Indledende kapitel	7
1.1 Indledning	7
1.2 Problemformulering	8
1.3 Afgrænsning	8
1.4 Metode	9
1.5 Specialets opbygning	11
2. Retskilderne	12
2.1 Danske retskilder	12
2.2 EU-retskilder	14
2.2.1 EU's Charter om grundlæggende rettigheder	15
2.2.2 Fundamentale direktiver	15
2.3 Det indbyrdes forhold mellem dansk ret og EU-retten	16
2.3.1 Det indre marked	16
3. Det danske arbejdsretlige system	18
3.1 Underordningsforhold	18
3.1.1 Lønmodtagerbegrebet	19
3.1.2 Arbejdsgiverbegrebet	20
3.2 Den danske model	20
3.2.1 Kollektive overenskomster	22
3.3 Ledelsesretten	24
3.3.1 Tilrettelæggelse af arbejdstiden	25
3.4 Det fagretlige system	27
3.4.1 Domstolen Arbejdsretten	28
3.4.2 Den faglige voldgiftsret	30
3.5 Konfliktretten	31
3.5.1. De kollektive kampskrift	32
3.6 Delkonklusion	33
4. EU-retten	35
4.1 Arbejdskraftens frie bevægelighed	36
4.2 Retten til forhandling og kollektive kampskrift	38
4.3 Implementering af EU-retten i den danske arbejdsret	39
4.4 Delkonklusion	42
5. Arbejdstid	43
5.1 Definitionen på arbejdstid	44
5.2 Registrering af arbejdstid	48

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

5.3 Håndhævelsen	51
5.4 Arbejdsforhold og den frie bevægelighed	53
5.5 Delkonklusion	55
6. Konklusion.....	57
7. Litteraturliste	59
7.1 Artikler.....	59
7.2 Bøger	59
7.3 Domme.....	59
7.4 Links.....	60
7.5 Lovgivning	62
7.5.1 Traktater.....	62
7.5.2 Forordninger	62
7.5.3 Direktiver	62
7.5.4 Love	63
7.5.5 Lovbekendtgørelser.....	64
7.5.6 Bekendtgørelser	64
7.5.7 Øvrige	64

Forkortelsesliste

DA	Dansk Arbejdsgiverorganisation
EF	Det Europæiske Fællesskab
EU	Den Europæiske Union
EØF	Det Europæiske Økonomiske Fællesskab
EMRK	Den Europæiske Menneskerettighedskonvention
FH	Fagbevægelsens Hovedorganisation
H	Højesteretsdom
LO	Landsorganisation
U	Ugeskrift for Retsvæsen
V	Vestre Landsretsdom
Ø	Østre Landsretsdom

1. Indledende kapitel

1.1 Indledning

I Danmark arbejdes der i gennemsnit 36,45 timer ugentligt, og i nogle erhverv arbejdes der helt op til 44 timer ugentligt.¹ Alligevel er arbejdstid og reguleringen heraf, et særdeles omdiskuteret emne i øjeblikket. Dermed kan man sige at arbejdstid er blevet det nye sort.

I Danmark var der en mere klar retstilstand inden for arbejdsretten, før Unionen opstod i starten af 1990'erne. Det var helt op til arbejdsmarkedets parter, hvordan spillereglerne på arbejdsmarkedet blev stykket sammen. I dag er der ikke lige så frie tøjler, da der med tiden er blevet fastsat flere EU-direktiver inden for arbejdsretten, hvilke er blevet mere omfattende i deres indhold, heriblandt arbejdstidsdirektivet. I takt med denne udvikling er der kommet et større fokus på arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, hvorfor EU-direktiverne også har baggrund i det arbejdsmiljømæssige aspekt, der fremgår af rammedirektivet om arbejdsmiljø. Alt dette har resulteret i en række implementeringslove, der skal overholdes når der for eksempel skal forhandles overenskomster eller når der skal fastlægges arbejdstider. Et dansk advokatfirma har blandt andet ytret, at *arbejdstiden er det nye sort*,² da afgørelserne netop træffes med afsæt i et arbejdsmiljømæssigt hensyn til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, der kan ses som vidtgående for arbejdsgiverne, men som udgangspunkt er dette ikke Domstolens hensigt.

I nogle danske virksomheder har man valgt, af hensyn til lønmodtagernes sundhed, at medarbejderne skal have en ekstra ugentlig fridag og derfor kun arbejder 4 dage om ugen, i stedet for de klassiske 5 dage. En ekspert har udtalt at studier viser, at den ekstra ugentlige fridag er med til at øge medarbejdernes koncentration i arbejdstiden og nedsætter stressniveauet når de er på arbejde.³

Et af de reelle spørgsmål som er oppe i tiden, er hvordan arbejdstiden skal eller kan registreres af arbejdsgiveren, hvilket EU-Domstolen har taget en betydelig stilling til i en af sine seneste afgørelser. Ud fra ovenstående synes det interessant at undersøge, hvorfor der i dette speciale vil ses nærmere på lovgivningen om arbejdstid og hvordan denne har udviklet sig løbende, i forbindelse med medlemskabet i EU, samt hvordan dette i samspil fungerer generelt inden for arbejdsretten.

¹ <https://www.statistikbanken.dk/AKU410A>

² Bilag 1 – Gorrisen Federspiel

³ <https://www.pernillegarde.com/4dages-arbejdsuge>

1.2 Problemformulering

På baggrund af det ovenstående, er det relevant at undersøge de juridiske og lovmæssige udfordringer der kan opstå når to lovgivningsmagter skal forenes. Derfor vil dette speciale forsøge at besvare følgende problemformulering:

*Hvordan er reguleringen af arbejdstid påvirket af implementeringen
af EU-direktiver, i den danske arbejdsret?*

Der vil derfor foretages en analyse af reguleringen for arbejdstid set i lyset af implementeringen af EU-retten, hvori der findes to problemstillinger. Den første består i selve implementeringen af EU-retten i den danske arbejdsret, hvordan denne har påvirket lovgivningen med sine retsakter når man, som Danmark, stadig fører selvregulering på området. Den anden vedrører reguleringen af arbejdstid og hvordan denne finder anvendelse.

1.3 Afgrænsning

Dette speciale er en undersøgelse af den danske regulering af arbejdstid og hvordan denne er påvirket af EU-retten. Det vil derfor være forsøgt afklaret, hvordan det europæiske arbejdstidsdirektiv er implementeret og hvorledes det finder anvendelse i den danske arbejdsret. Derudover skal definitionen af arbejdstid og lønnet tid belyses på baggrund af eksempelvis arbejdstidsdirektivet og den danske implementeringslov, arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven.

Der vil tages udgangspunkt i den danske implementering sat op imod andre EU-medlemslandes implementering med udgangspunkt i den af dette speciale anvendte retspraksis.

For at kunne fastlægge retstilstanden inden for den danske arbejdsret, er det nødvendigt at forstå den arbejdsretlige terminologi og derfor vil der blive redegjort for underordningsforholdet også kendt som det lønnede arbejdsforhold, lønmodtagerbegrebet og arbejdsgiverbegrebet.

Der vil ligeledes blive foretaget en beskrivelse af danske model, som den danske arbejdsret bygger på og hvordan netop denne model skiller sig ud fra resten af EU-medlemslandes, da den danske, sammen med den norske og svenske, arbejdsret skiller sig ud.⁴ Hertil vil de kollektive overens-

⁴ Nielsen, Ruth: Dansk arbejdsret, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2016, s. 200

komster, som uskreven forfatningstekst blive beskrevet, da mange af de arbejdsretlige vilkår er reguleret heri og derfor er væsentlige for at kunne belyse retstilstanden inden for den danske arbejdsret. Hovedaftalen, som de kollektive overenskomster udspringer fra, er en aftale mellem arbejdsmarkedets parter om spillereglerne ved forhandling af overenskomster og hvordan disse kan indgås i overensstemmelse med EU-retten. Netop hovedaftalen vil blive nævnt, men bliver ikke behandlet yderligere.

Specialet vil nævne og forklare kort om den danske grundlov i forbindelse med det danske retskildehierarki. Grundloven vil ikke blive behandlet yderligere, da det ikke giver mening i forbindelse med den forestående analyse, fordi denne ikke har nogen overordnet betydning for retstilstanden inden for arbejdsretten, så længe den danske selvregulering er i overensstemmelse med EU-rettens bestemmelser.

EU-retten vil også blive anvendt i det omfang der giver mening inden for arbejdsretten. Det vil altså sige at der vil blive anvendt relevante direktiver og forordninger, som er EU-rettens retsakter, samt praksis fra Domstolen for at kunne fastlægge EU-rettens regulering af arbejdstid og dennes påvirkning af den danske regulering. Da EU-retten inden for det arbejdsretlige område bygger på et hensyn til arbejdsmiljøet, vil dette også berøres.

Hertil skal det påpeges, at betegnelsen EU i nogen tilfælde vil blive anvendt også om EF, da det Europæiske Fællesskab er forløberen for den Europæiske Union.

1.4 Metode

I dette speciale vil den retsdogmatiske metode blive anvendt. Denne metode har til opgave at beskrive og analysere den, i øjeblikket, gældende ret⁵, også kaldet de lege lata.⁶ Retsdogmatikken kan dermed siges at være forbundet med den praktiske anvendelse af juraen, dermed vil det teoretiske og praktiske metodiske udgangspunkt være det samme.⁷ Metoden kan ikke anvendes til løsning af konkrete problemstillinger eller konflikter, men derimod til at belyse retstilstanden på et givent område.⁸

⁵ Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2014, s. 86

⁶ Tvarnø, Christina og Ruth Nielsen: Retskilder og retsteorier, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2017, s. 30

⁷ Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori (2014) s. 202

⁸ Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori (2014) s. 87

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

Særligt vigtigt ved denne metode er undersøgelsens perspektiv, anvendelsen af retsreglerne og usikkerheden der kan opstå om retstilstanden, som dermed kan beskrives.⁹ Når man anvender den retsdogmatiske metode skal retskilder og fortolkningsprincipper på området benyttes.¹⁰

Ved at foretage en analyse af en given problemstilling ud fra samme juridiske metode som andre har anvendt, kan man undersøge en retsdogmatisk analyses validitet, ved at følge den juridiske metode. Med denne metode opnås det samme resultat, fordi alle har den samme forforståelse og fortolkningsstil.¹¹

Formålet med specialet er at afklare, gennem analyse og fortolkning af gældende ret, hvilke arbejdsretlige regler der gælder for registreringen af arbejdstid på det danske arbejdsmarked, og hvem der kan stilles til ansvar for denne. Da lovgivningen ikke er fyldestgørende grundet, at disse regler oftest er reguleret i en kollektiv overenskomst, vil netop disse anvendes til fortolkningen af lovgivningen. Derudover vil udviklingen i ansættelsesretten, og hvordan denne påvirkes af andre retsinstanser som eksempelvis EU-domstolen, undersøges da denne som retskilde er med til at sætte rammerne for den danske lovgivning via direktiver, såsom arbejdstidsdirektivet.

Der vil blive anvendt relevant retspraksis i det omfang det er muligt at fremfinde. Til de områder hvor der endnu ikke findes praksis på området, vil lignende praksis blive anvendt til at fortolke retstilstanden på et lignende område. For at kunne besvare problemstillingen i dette speciale vil den gældende ret og retspraksis på dette område, derfor beskrives, analyseres og fortolkes.

Grundet pandemien i foråret 2020 har der været begrænset adgang til materialeindsamling via biblioteker, der er derfor benyttet andre kilder i forbindelse med dette. Ved at anvende andre databaser ses det nødsaget at forholde sig ekstra kritisk overfor disse, da forfatterene hertil og stoffet ikke altid er peer reviewed, også kaldet fagfællebedømmelse. Det kan også være påvirket af deres position i samfundet, i dette tilfælde hvilken arbejdsmarkedspart denne repræsenterer.

⁹ Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori (2014) s. 87

¹⁰ Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori (2014) s. 202

¹¹ Tvarnø og Nielsen: Retskilder og retsteorier (2017) s. 30

1.5 Specialets opbygning

Specialet er opbygget således at der i kapitel 2 bliver gennemgået de mest relevante retskilder, der er anvendt i forbindelse med udarbejdningen. Først de danske retskilder og så EU-retskilderne, hvorunder EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder og de mest fundamentale direktiver inden for arbejdstidsreguleringen bliver behandlet.

I kapitel tre vil der blive foretaget en beskrivelse af det danske arbejdsretlige system, hvorunder historien og deres nuværende betydning af de kollektive overenskomster og arbejdsgiverenes ledelsesret vil blive gennemgået. Samtidig vil det fagretlige system blive gennemgået for senere at kunne anvende dette til at analysere håndhævelsen af arbejdstidsreguleringen.

I kapitel fire vil arbejdskraftens frie bevægelighed og dennes funktion blive beskrevet, hertil er det desuden nødvendigt at gennemgå dennes implementering i den danske arbejdsretlige system, for at kunne analysere EU-rettens påvirkning af netop den danske arbejdsret.

I kapitel fem vil selve analysen af arbejdstidsregulering findes både i et dansk og EU-retligt perspektiv. Hertil vil konsekvenserne af arbejdsgiverens ret til at kunne tilrettelægge arbejdstiden, men også forpligtelsen til at efterkomme og respektere de aftalte retningslinjer, der findes både i den danske ret og EU-retten, blive diskuteret.

I kapitel seks vil problemstillingen, på baggrund af det i de førnævnte kapitler, blive besvaret i en konklusion om arbejdstidsreguleringens påvirkning af EU-direktiverne.

2. Retskilderne

I dette kapitel vil de anvendte retskilder i specialet blive beskrevet, hertil deres retskildemæssige værdi og sammenspillet indbyrdes på tværs af national ret og EU-retten, idet der anvendes EU-retlige aspekter i specialet. Det giver derfor mening at gennemgå EU's retskilder og hvordan disse forholder sig indbyrdes.

I dette projekt vil der blive anvendt både danske- og EU-retskilder, samt relevant praksis inden for arbejdsretten. Dette vil blive suppleret af juridisk litteratur, hvilken ikke i sig selv er en retskilde, idet forfatteren ikke har bemyndigelse hertil gennem litteraturen.

Definitionen af retskilder kan variere alt efter hvilken metode og teori, som anvendes og inden for hvilket retsområde som behandles. Helt grundlæggende anses en retskilde typisk for at være et normgivende anbringende i forbindelse med et retsspørgsmål, fremsat af enten en dommer eller en person som har kompetence til at angive lovgivning. Retskilder er informationskilder om retssystemet, hvorudfra man kan udlede gældende ret i form af retsregler, -principper og -institutioner. Men også uskrevne regler, fortolkning og anden praksis der også anses som værende retskilder. Retskildelæren kan dermed siges at være læren om normer og hvordan disse finder anvendelse.¹²

2.1 Danske retskilder

Det danske retskildehierarki kan inddeles i lovgivning (grundlov, lov, bekendtgørelser og cirkulære), præjudikater/retspraksis (domstolsafgørelser), sædvaner (retssædvane og kutyme) og forholdets natur.¹³ Især lovgivning og noget retspraksis vil blive anvendt i specialet for at kunne bestemme retstilstanden på området og dermed forsøge at besvare problemformuleringen.

Som den øverste retskilde i hierarkiet findes lovgivningen, hvilken er en særdeles betydningsfuld retskilde i den nationale ret. Herunder findes ligeledes det man kalder for den retlige trinfølge, der indebærer et *lex superior* princip, hvilket betyder at en regel ikke kan stride mod en regel højere oppe i hierarkiet. Grundloven er den absolut øverste retskilde i national ret og viger ikke for andre love, da disse er forfattet i overensstemmelse hermed.

¹² Tvarnø og Nielsen: Retskilder og retsteorier (2017) s. 29

¹³ Tvarnø og Nielsen: Retskilder og retsteorier (2017) s. 192 og Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori (2014) s. 192-193

Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven, arbejdsmiljøloven, arbejdsretsloven, ansættelsesbevisloven og flere centrale love vil anvendes i specialet. Ligeledes vil aftaler, såsom hovedaftalen mellem DA og LO og de kollektive overenskomster, blive behandlet. Aftaler som disse kan også have retskildemæssig betydning uden at være det, da man i den danske arbejdsret har valgt at selvregulere området. Der bliver dermed kun lovgivet på området, hvis det er absolut nødvendigt.

De kollektive overenskomster er en særlig aftaletype, hvis funktion kan siges at være et alternativ i stedet for lovgivning, og så alligevel ej heller en individuaftale, men en mellemtung herimellem.¹⁴

På baggrund af EU-rettens krav for ligeløn og arbejdstid, har det i nogen tilfælde været nødvendigt med dansk lovgivning, for at sikre lønmodtagerne de samme rettigheder. Som altovervejende udgangspunkt er kollektive overenskomster kun bindende for de arbejdsgivere der er organiseret, således at de er part enten direkte eller indirekte via deres arbejdsgiverorganisation.¹⁵

De kollektive overenskomster er som udgangspunkt ikke en retskilde, idet private ikke kan fastlægge bindende retsnormer i form af en kutyme.¹⁶

Den dommerskabte ret, forskningspraksis inden for juraen og grundlæggende rettigheder har løbende fået større og større betydning, som retskilder inden for arbejdsretten. Derimod har den almindelige lovgivning og forarbejderne, mindre og mindre betydning, som retskilder i den nyskabte ret.¹⁷ Især de grundlæggende rettigheder har gennem de sidste 25 år vundet frem, da disse er inkorporeret i dansk ret via EU-retten og dennes retskilder.¹⁸

Netop hvad angår EU-retten, har dennes indblanding i den danske ret medført udvidet lovgivning på blandt andet det arbejdsretlige område. De danske love som er trådt i kraft på baggrund af EU-direktiverne, kaldes også implementeringslove og er som udgangspunkt gengivelse af direktivreguleringen på et givent område, der er en forpligtelse at implementere som EU-medlemsland. På nuværende tidspunkt, hvor lovgivningen er påvirket af EU-retten ud fra et princip om forrang og med pligt til EU-konform fortolkning, er dette stadig gældende dansk ret.¹⁹

¹⁴ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 67

¹⁵ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 68

¹⁶ Munk-Hansen: Retsvidenskabsteori (2014) s. 351

¹⁷ Tvarnø og Nielsen: Retskilder og retsteorier (2017) s. 37

¹⁸ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 59

¹⁹ Tvarnø og Nielsen: Retskilder og retsteorier (2017) s. 37

Det at den materielle lovgivningskompetence er overladt til EU, har medført regulering i 2 lag. Nemlig det nationale lag og et EU-retligt lag. Dermed vinder EU-retten frem for den selvregulering som ellers har været udøvet, ved de kollektive overenskomster udarbejdet af arbejdsmarkedets parter.²⁰

2.2 EU-retskilder

Der findes i EU tre grundlæggende tekster på traktatniveau, nemlig EU-Traktaten (TEU), EUF-Traktaten (TEUF) og Charteret om grundlæggende rettigheder, disse er også kaldet primærretten.²¹

Afgjort var den største ændring i forbindelse med Lissabon-Traktaten i 2009, at de grundlæggende rettigheder ikke længere skulle hvile på Domstolens praksis, men nu var at finde Charteret.²²

I EU-retten findes der ikke en lige så klar opstilling af et retskildehierarki, som i det danske. Det er reguleret i TEUF art. 288, hvor det fremgår at institutionerne vedtager forordninger, direktiver, afgørelser, henstillinger og udtalelser. Forordninger er bindende for medlemsstaterne, ligesom direktiverne er bindende for medlemsstaterne, med hensyn til målsætningen. Afgørelser er bindende i alle enkeltheder. Er adressaten for eksempel en privat person, er den direkte bindende for andre EU-borgere, hvorimod hvis en afgørelse er rettet mod en medlemsstat, kan denne have virkning som et direktiv.²³ Afgørelserne afsagt af følgende instanser, Domstolen og Retten, har en anseelig præjudikativ værdi, hvorfor at disse kendelser danner grundlag for den praksis som senere afgøres.²⁴

Princippet om kompetencetildeling (legalitetsprincippetets hjemmelskrav), angiver kompetencefordelingen mellem EU og den nationale lovgiver. Det følger af TEU art. 5, at Unionen kun har beføjelse til at handle inden for de rammer, som medlemslandene har opstillet i de to traktater. Ud fra de to traktater og deres retsgrundsætninger, skal den sekundære EU-ret agere efter.²⁵ Ligeledes i forhold til national ret, har EU-retten forrang.²⁶

²⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 60

²¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 78

²² Tvarnø og Nielsen: Retskilder og retsteorier (2017) s. 98

²³ Sørensen, Karsten Engsig et al.: EU-retten, 6. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014, s. 103

²⁴ Sørensen: EU-retten (2014) s. 107

²⁵ Sørensen: EU-retten (2014) s. 113

²⁶ Sørensen: EU-retten (2014) s. 114

2.2.1 EU's Charter om grundlæggende rettigheder

Charteret om grundlæggende rettigheder fik traktatrang, som det er tilfældet med TEU og TEUF, i forbindelse med Lissabontraktaten i 2007, jf. TEU art. 6.

Charterets retskildeværdi kan derfor tilskrives at være høj i forhold til de EU-retsakter der ikke er på niveau med traktaterne. De klassiske rettigheder udspringer grundlagsmæssigt to steder i unionsretten; i TEU art. 6, stk. 1 og i Charteret om grundlæggende rettigheder.²⁷

Medlemslandene har i forbindelse med gennemførelse af EU-retten pligt til, at udvise respekt og anvende Charteret, jf. Charteret om grundlæggende rettigheds art. 51, stk. 1. Derudover fremgår det ligeledes af tiltrædelseslovens § 3, jf. § 4, nr. 14, at Lissabontraktaten indeholdende Charteret kan anvendes, hvis det er direkte anvendeligt efter fællesskabsretten i Danmark.

Konsekvensen af tiltrædelsen i forhold til national ret afgøres af EU-rettens almindelige principper, med mindre at anvendelsen ligger uden for det suverænitetssprincip der udledes af tiltrædelsesloven. Charteret skal benyttes af domstole og andre juridiske instanser inden for de almindelige nationale processuelle principper.²⁸

2.2.2 Fundamentale direktiver

Der vil blive anvendt fundamentale direktiver til fortolkningen af artiklerne i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder, i det omfang det findes relevant for analysen og dermed besvarelsen af spørgsmålet. I udarbejdelsen vil arbejdstidsdirektivet, rammedirektivet om arbejdsmiljø m.fl. blive anvendt. Hertil er det essentielt at klarlægge direktivernes retskildemæssige værdi.

Som tidligere nævnt har direktiver en vis retskildeværdi. I modsætning til forordninger, skal direktiver implementeres i hver enkelt medlemsstat. Som hovedregel er det direktivets målsætning, der er bindende for medlemsstater og det er op til de nationale myndigheder selv, at bestemme form og midler i forbindelse med implementeringen jf. TEUF art. 288, stk. 3.²⁹ Dette kan forløbe på to måder, ved inkorporering eller omskrivning. Ved inkorporering bliver der direkte henvist til direktivet i den nationale lov, hvorimod ordlyden ændres i overensstemmelse med direktivet ved omskrivning. Hvert direktiv har sin egen frist for implementeringen som skal overholdes af medlemsstaterne.

²⁷ Sørensen: EU-retten (2014) s. 128

²⁸ Christoffersen, Jonas et al. EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundet, 2018, s. 67

²⁹ Sørensen: EU-retten (2014) s. 97

2.3 Det indbyrdes forhold mellem dansk ret og EU-retten

At EU-retten har forrang i forhold til den nationale ret, blev slået fast for alvor i en dom afsagt af EU-Domstolen i 1964, men allerede i sag C-26/62, *van Gend en Loos*, gjorde Domstolen det gældende, at EU-retten har forrang frem for national ret.³⁰ Domstolen har senere angivet en bredere forklaring. Netop at EU-retten skal have forrang og samme virkning i alle medlemsstater, da den nationale ret ellers vil sætte traktaternes målsætning for fællesskabsretten i fare grundet forskelsbehandling.

Det kan siges at den danske lovgiver har gjort EU-retten til en del af retssystemet i Danmark, i forbindelse med tilslutningen af EU med Grundlovens § 20 som hjemmel.³¹ Nærmere bestemt er dette behandlet i U 1998.800 H, hvor Højesteret acceptere, at EU-retten har forrang og at tiltrædelsen af EU ikke er i strid med grundlovens § 20, stk. 1, om suverænitet. Grundloven har dog stadig forrang over EU-retten i den danske ret.

2.3.1 Det indre marked

Det fremgår af de grundlæggende EU-traktater, hvilke målsætninger der er sat for Unionen. Disse formålsbestemmelser findes i TEU art. 3 og har ændret sig løbende gennem tiden, i forbindelse med udviklingen af det fælles marked også kaldet det indre marked.

Det indre marked er en af de centrale målsætninger i samarbejdet. Formålet med det indre marked er reguleret i TEUF art. 26, stk. 2, hvoraf det fremgår *''det indre marked indebærer et område uden indre grænser med fri bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital i overensstemmelse med bestemmelserne i traktaterne''*. Dette skulle danne en samling af alle de små markeder i de forskellige medlemsstater og danne et stort fælles marked for erhvervslivet. Hertil var formålet med etableringen af EU-retten at skabe et fælles retsområde for det fælles marked.³²

Netop den frie bevægelighed for personer eller i det her tilfælde arbejdskraft, er en af de centrale hjørnesten i det indre marked. Det er reguleret i TEUF art. 45, hvoraf det fremgår, at en unionsborger skal have lige rettigheder til indrejse og ophold, samt at indgå i et ansættelsesforhold i en anden

³⁰ Sørensen: EU-retten (2014) s. 175

³¹ Hasselbalch, Olie og Natalie Videbæk Munkholm. Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 6. udgave, Djøf Forlag, 2019 s. 62

³² Sørensen: EU-retten (2014) s. 37-38

medlemsstat end den vedkommende er statsborger i. Desuden skal dette ske uden diskrimination fra gæstelandet, altså den medlemsstat hvori ansættelsesforholdet optages.³³

Som tidligere nævnt i afsnit 2.2.2, er det overladt til de nationale myndigheder i medlemsstaten at implementere dele af EU-retten, for eksempel direktiver. Derudover er måden, hvorpå medlemsstaterne implementerer bestemmelserne i direktiverne reguleret i TEUF art. 288.³⁴

Domstolen har gennem retspraksis opstillet nogle betingelser, der skal opfyldes for at implementeringen efter TEUF art. 288 er komplet. Betingelserne er at den nationale implementeringsbestemmelse skal være *klar og utvetydig*, samt at disse regler skal være *bindende* for enhver borger i medlemsstaten. Ydermere kræves der en effektiv *håndhævelse med sanktioner* i tilfælde af brud på bestemmelserne, ikke mindst når direktivet skal implementeres inden den i direktivet angivne *tidsfrist*.³⁵

Hvad angår arbejdsretten, har implementeringen af de arbejdsretlige direktiver på haft store konsekvenser for den danske arbejdsret, da man herefter ikke kunne udøve den ønskede selvregulering, som ellers har fundet sted på området.

Gennem tiden er det konstateret flere gange at Danmark, som medlemsstat, har implementeret direktiver delvist eller med vilje overtrådt fristen herfor, for at bevare den danske model så vidt muligt.³⁶ Andre grunde har ligeledes været at arbejdsmarkedets parter har skulle finde en løsning der er forenelig med EU-retten eller helt undladt dette. I flere tilfælde har Danmark set sig nødsaget til at makke ret og dermed har tilpasset den danske arbejdsret efter de EU-retlige krav.³⁷

³³ Sørensen: EU-retten (2014) s. 508-509

³⁴ Sørensen: EU-retten (2014) s. 97

³⁵ Sørensen: EU-retten (2014) s. 99-101

³⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 51

³⁷ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 52

3. Det danske arbejdsretlige system

Dette speciale søger at belyse hvad retstilstanden vedrørende arbejdstid i Danmark er, på baggrund af implementeringen af EU-direktiver. Der vil derfor i det følgende blive redegjort for det danske arbejdsretlige system, herunder den danske model, de kollektive overenskomsters virkning og det fagretlige system, samt implementeringen af EU-direktiverne i sidstnævnte. Hertil vil konfliktretten og de kollektive kampskridt kort blive beskrevet. Alt dette for at give en grundlæggende forståelse for, hvordan hele det danske arbejdsretlige system er bygget op.

3.1 Underordnelsesforhold

Det lønnede arbejdsforhold er en af de vigtigste samarbejdsformer i et moderne velfærdssamfund, som blandt andet karakteriserer Danmark, hvilke er reguleret i arbejdsretten. Denne gensidigt bebyrdende aftale indebærer, at arbejdsgiveren som den ene part kan drage nytte af den anden parts øjensynlige arbejdsindsats. Alt imens den anden part, som lønmodtageren, til gengæld får en aftalt indtægt for det udøvede arbejde.³⁸

For at der kan være tale om et sådant underordnelsesforhold skal der være både en arbejdsgiver og en arbejdstager. Tilbage i tiden har man defineret underordnelsesforholdet mellem arbejdsgiver og arbejdstager i danske lov 3-19-2 fra 1683, som værende ”*End giver Husbond sin Tiener, eller anden, Fuldmagt paa sine Vegne at forrette noget.*” Det vil altså sige at lønmodtageren arbejder for og i arbejdsgivers sted.

Med tiden er denne konstellations forhold delvist ændret og sat under pres. I takt med udviklingen på arbejdsmarkedet har nogle arbejdsgivere set sig nødsaget til at omstrukturere deres virksomheder for blandt andet mere fleksibilitet. Det har medført at parterne ikke har den samme tilknytning og afhængighed som før i tiden, som ellers var essensen af parternes indbyrdes forhold som arbejdsgiver og lønmodtager. Det har betydet at flere og nye atypiske arbejdsforhold har gjort sine indtog, for at kunne tilpasse sig arbejdsmarkedet der hele tiden udvikler sig. Det lønnede arbejdsforhold står dog stadig ved magt som hidtil.³⁹

³⁸ Hasselbalch: Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019) s. 27

³⁹ Hasselbalch: Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019) s. 28

3.1.1 Lønmodtagerbegrebet

Den ene part i underordningsforholdet er lønmodtageren. Der findes på nuværende tidspunkt ikke nogen konkret definition af, hvad en lønmodtager er i dansk lovgivning, da det varierer fra lov til lov, hvem der betragtes som værende en lønmodtager. Derfor må det vurderes ud fra den tiltænkte lovgivning, om et givent arbejdsforhold skal fikses som et lønmodtagerforhold.⁴⁰

Den mest generelle beskrivelse af en lønmodtager findes i ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2. Her fremgår det at, *''som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.*''⁴¹ Definitionen af hvad der anses som værende et tjenesteforhold, kan tillige findes i selv samme lovs § 1, stk. 1, hvor et tjenesteforhold er bestemt som: et ansættelsesforhold med en varighed på mere end en måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 8 timer.

Ansættelsesbevisloven har rødder i direktivet 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet. Det fremgår af direktivets art. 1, at *''Dette direktiv gælder for enhver arbejdstager, hvis arbejdskontrakt eller ansættelsesforhold er defineret i den gældende lovgivning i en medlemsstat og/eller er omfattet af gældende lovgivning i en medlemsstat.*''

I ordlyden er begrebet arbejdstager således erstattet med begrebet lønmodtager i forbindelse med direktivets implementering i den danske lovgivning.

Det bemærkes ligeledes i praksis, at EU-Domstolen fortolker begrebet udvidende, hvorfor en person kan iagttages som arbejdstager, hvis denne blot er underlagt en instruktionsbeføjelse og er i faktisk og effektiv beskæftigelse mod et vederlag.⁴²

Anvendes ordlyden *arbejdstager* må det antages at der er tale om et EU-retligt begreb, da dette fortolkes i fx rammedirektivet om arbejdsmiljø art. 3, litra a, hvor det dernæst fremgår at en arbejdstager er, *enhver person som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp.*⁴³ Det er ene og alene Domstolen der kan fastlægge hvad begrebet *arbejdstager* omfatter og hvorledes det kan fortolkes.⁴⁴

⁴⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 487

⁴¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 488

⁴² Sørensen: EU-retten (2014) s. 514

⁴³ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 490-491

⁴⁴ Sørensen: EU-retten (2014) s. 511

Begrebet lønmodtager må dermed fortolkes, som det ligger i ordlyden, at der er tale om en person der modtager vederlag for et udført stykke arbejde og ligeledes en arbejdstager.

3.1.2 Arbejdsgiverbegrebet

Definitionen af arbejdsgiverbegrebet kan, som lønmodtagerbegrebet, ligeså variere i ordlyden alt efter, hvilken lovgivning eller instans som nævner denne.

I en situation hvor en ansættelseskontakt mellem parterne bestemmes, vil arbejdsgiveren være den fysiske eller juridiske person der indgår aftalen med arbejdstageren og er dermed også den som hæfter herfor.⁴⁵ Arbejdsgiveren er dermed den, som udbyder arbejde mod vederlag.⁴⁶

Ifølge EU's rammedirektiv om arbejdsmiljø art. 3, litra b benævnes en arbejdsgiver som værende *”enhver fysisk eller juridisk person, der har stiftet et arbejdsmæssigt forhold med arbejdstageren, og som har ansvaret for virksomheden og/eller institutionen”*.

En arbejdsgiver kan derfor have flere former, men vil altid være den med det største ansvar i forbindelse med ansættelsen af lønmodtagere.

3.2 Den danske model

I grundlovens § 3 er det bestemt at den lovgivende magt er hos kongen, men sådan er det ikke helt i dag, hvor det er regeringen og Folketinget i forening der bestemmer hvorledes lovgivningen skal lyde og blot regenten der skriver dem under. Derudover er det bestemt at den håndhævende magt er hos kongen, således at dronningen som principal skal sørge for at lovene bliver ført ud i livet, men i dag rent formelt udnævner hun blot ministrene til regeringen. Og sidst men ikke mindst fremgår det, at den dømmende magt er hos domstolene, der således skal dømme ud fra den relevante lovgivning.⁴⁷

I den danske arbejdsret har den danske grundlov ikke haft den store betydning og som udgangspunkt er der endnu ikke nogen der har fået noget ud af at påberåbe sig den danske grundlov i sager med arbejdsretligt indhold.

⁴⁵ Hasselbalch: Lærebog i ansættelsesret og personalejura (2019) s. 38

⁴⁶ <https://www.danskeakasser.com/begrebsforklaringer/arbejdsgiver/> (14/3-2020)

⁴⁷ <https://www.ft.dk/da/dokumenter/bestil-publikationer/publikationer/mingrundlov/min-grundlov/kapitel-1/paragraf-3>

Den lovgivende magt havde i Danmark før EU-medlemsskabet i 1973, langt større selvbestemmelse i forbindelse med dennes indholdsmæssige lovgivningskompetence. Så meget selvbestemmelse, at man kunne undlade at lovgive på området, således at det var arbejdsmarkedets parter i forening, der stod for den lovgivende del ved selvregulering af den danske arbejdsret via de kollektive overenskomster.⁴⁸

Den danske arbejdsmarkedsregulering, også kaldet den danske model, anses for at være et uformelt forfatningsretligt princip, som aldrig har været nedskrevet, men bygget på en stiltiende aftale blandt arbejdsmarkedets parter og de overordnede statsorganer. Dermed må det antages at den danske model er gældende dansk ret på den arbejdsretlige område. Den danske model har, efter EU-medlemsskabet, stadig samme retskildeværdi og virkning som før. Dog kun i det omfang at denne ikke strider mod EU-retten, som med tiden er blevet mere omfattende.⁴⁹

Fra år 1899 og frem til 1980'erne var arbejdsmarkedets parter og beskæftigelsesministeriet stort set enige om, at i stedet for lovgivning, så var kollektive overenskomster den bedste løsning som aftale-regulering.⁵⁰ I Danmark har man som stort set det eneste land i verden, valgt ikke at lade arbejds- og ansættelsesretten blive reguleret gennem lovgivning. Dette gælder også hvad angår løn og arbejdstid. De danske politikere har i bred enighed besluttet, at lade løn- og ansættelsesvilkår være op til arbejdsmarkedets parter, som er landets arbejdsgiverorganisationer og fagforeningerne på lønmodtagernes side.⁵¹ Dette kaldes den danske model eller aftalemodellen, og den kan siges at være helt unik i forhold de andre lande, hvor man har valgt at ansættelsesvilkår og andre arbejdsretlige principper er lovreguleret.⁵²

Arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne indgår i fællesskab det man kalder de kollektive overenskomster, hvori alt i forbindelse med ansættelsesforholdet er nærmere aftalt og beskrevet. Sådan har det været siden slutningen af 1800-tallet, hvor DA og LO (nu FH) for første gang aftalte retningslinjerne for arbejdsmarkedet. I 1899 indgik man Septemberforliget, som var en anerkendelse fra arbejdsgiverne af, at lønmodtagerne frit kunne få lov til at organisere sig i fagforeningerne og

⁴⁸ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 59

⁴⁹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 60

⁵⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 67

⁵¹ <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2020/den-danske-model/> (14/3-2020)

⁵² <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/> (14/3-2020)

dermed fremadrettet kunne indgå de kollektive aftaler, overenskomsterne, til fordel for at arbejdsgiverne fik anerkendt retten til at lede og fordele arbejdet.⁵³

Den arbejdsmarkedspolitiske udvikling i det danske arbejdsmarkedssystem har medført en sammenkobling af, at det for arbejdsgiverne er let at ansætte og afskedige lønmodtagere som følge af behovet i virksomheden. Det har desuden medført at lønmodtagerne har let ved at skifte arbejdsplads og at der for netop lønmodtagerne er et højt understøttelsesniveau i tilfælde af ledighed.

Det er med andre ord, en kombination af fleksibilitet og sikkerhed også kaldet flexicurity. Som sikkerhedsnet er lønmodtagerne i Danmark sikret dagpenge eller kontanthjælp i tilfælde af arbejdsløshed, disse med vigtige offentlige subsidier, altså tilskud fra staten.⁵⁴

Dette er et samarbejde mellem dansk arbejdsret og dansk socialret og kan ikke yderligere overføres til EU-retten, idet flere europæiske medlemsstater ikke har et velfærdssamfund som det vi kender fra Danmark.⁵⁵

EU's synspunkt i forhold til den danske model er, at denne er begrænset i sit anvendelsesområde og at denne kun pålægger arbejdsgiverene pligter til fordel for lønmodtagerne hos overenskomstforpligtede arbejdsgivere. Arbejdsgivere der ikke er overenskomstforpligtede, er ikke pålagt forpligtigelser efter den danske model. I tillæg hertil ser EU endnu en svaghed ved den danske model. Nemlig at denne ikke i medfør af ikke at kunne overføres direkte til EU-retten og dermed også har sine vanskeligheder i forbindelse med den grænseoverskridende arbejdskraft.⁵⁶

3.2.1 Kollektive overenskomster

En kollektiv overenskomst er en aftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter, om løn- og ansættelsesvilkår. Formålet med en kollektiv overenskomst er at fastlægge løn og ansættelsesvilkår for grupper af ansatte.

Ved arbejdsmarkedets parter skal der her forstås en arbejdsgiver og en lønmodtager. Det er dog ikke direkte mellem disse parter at aftalen forhandles, men af repræsentanter herfor. På arbejdsgiversiden en arbejdsgiverorganisation og på lønmodtagersiden et fagforbund, inden for det givne arbejds-

⁵³ <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2020/den-danske-model/> (14/3-2020)

⁵⁴ Hasselbalch: Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura (2019) s. 44

⁵⁵ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 44

⁵⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 45

område. Parterne er umiddelbart efter endt aftale bundet af overenskomsten, både organiserede og ikke organiserede lønmodtagere også selvom denne er villig til at indgå anden aftale.⁵⁷

I forbindelse med indgåelse af en overenskomst, findes der en bagvedliggende aftale mellem parterne og deres hovedorganisationer. Denne aftale kaldes hovedaftalen og er en særlig overenskomst, der som sædvanligt indeholder spillereglerne mellem parterne for eksempel i en overenskomstmæssig forhandling, konfliktvarsling, arbejdsgiverens ledelsesret, overenskomstbrud og behandlingen af fortolkningsspørgsmål.⁵⁸

Hovedorganisationerne er på arbejdsgiversiden DA, Dansk Arbejdsgiverorganisation, og på lønmodtagersiden LO nu FH, Fagbevægelsens Hovedorganisation siden 1. januar 2019 på baggrund af en fusion mellem Landsorganisationen i Danmark og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd.

Er der lovegivet på et givent område inden for arbejdsretten, hvilket også er behandlet i en overenskomst, så vil denne lov vige herfor. For eksempel i arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven § 1, 1. pkt. fremgår det at *''Denne lov finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2, stk. 1, 3 og 4, artiklerne 4, 6, 8, 9, 16 og 17 i direktiv 93/104/EF''*, hvilket betyder at hvis den kollektive overenskomst tilsikre lønmodtagerne, som minimum samme retstilling der forefindes i loven, vil håndhævelsen overgå fra de almene domstole til det fagretlige system.⁵⁹

Det fremgår af retspraksis, at der i fortolkningen af aftaler af en ikke-overenskomstforpligtet arbejdsgiver, lægges vægt på indholdet i den kollektive overenskomst, jf. U 1985.426 V.

I U 1985.426 V hvor medarbejdere, hvis krav på opsigelsesvarsel hverken var aftalt eller reguleret ved lov, havde krav på et rimeligt varsel. Dette fastsatte Landsretten på baggrund af kutylen på det omhandlende arbejdsområde og forholdets natur i forhold til de kollektive overenskomster.

Det samme gælder fortolkningen af de individuelle aftaler, hvor der også tages hensyn de kollektive overenskomsters indhold, hvilket følger af U 2005.1414 Ø, hvor en chaufførs arbejdsgiver gjorde gældende at han kun havde krav til den aflønning, der fremgik af hans ansættelsesbevis, som i øvrigt var mangelfuldt udfyldt. Aflønningen ifølge ansættelsesbeviset var ringere end den som fremgik af den relevante overenskomst. Arbejdsgiveren som har indgået aftalen, inklusive den dårligere

⁵⁷ <https://pav.medst.dk/arbejdsretlige-forhold-herunder-overtraedels/kollektive-overenskomster-som-arbejdsrettens/overenskomster/> (21/4-2020)

⁵⁸ <https://pav.medst.dk/arbejdsretlige-forhold-herunder-overtraedels/kollektive-overenskomster-som-arbejdsrettens/hovedaftaler/> (21/4-2020)

⁵⁹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 69

aflønning med den pågældende medarbejder, mentes af Østre Landsret at have bevisbyrden herfor. Denne bevisbyrde kunne ikke løftes af arbejdsgiveren og det fastsloges, at medarbejderen havde krav på de vilkår der fremgik af overenskomsten på området.⁶⁰

3.3 Ledelsesretten

Septemberforliget fra 1899, sikrede arbejdsgiverne retten til at lede og fordele arbejdet i deres virksomheder, samt organisationsfriheden for lønmodtagerne til gengæld. Septemberforliget skabte rammerne for det historiske kompromis mellem arbejdsgiver- og lønmodtagersiden grundlæggerne af den danske kollektive arbejdsret.⁶¹ I 1906 og 1907 fulgte henholdsvis Sverige og Norge og dermed var den skandinaviske arbejdsret enestående i forhold til den internationale. Dette er begrundet med at fagbevægelsen i de større europæiske retssystemer aldrig har bifaldet arbejdsgiverens ret eller ledelsesretten, samt at deres størrelse og indflydelse aldrig har nået det samme niveau som i Skandinavien.⁶²

Begrebet *ledelsesret* har siden Septemberforliget været anvendt i retspraksis fra de fagretlige instanser, hvor de kollektive aftaler blev fortolket.⁶³

I 1960 afløste *hovedaftalen* af 1960 Septemberforliget, kun afbrudt af en fire år lang pause mellem 1969 og 1973, har der været en hovedaftale mellem LO og DA, der dog er blevet ændret løbende.⁶⁴ Begrebet ledelsesret blev først indført i de kollektive aftaler i forbindelse med hovedaftalen, mellem LO og DA, i 1981. Ledelsesretten er angivelsen af arbejdsgivernes kompetence til, på baggrund af nogle betingelser, at besvare arbejdsretlige og ansættelsesretlige spørgsmål. Man kan dermed opdele ledelsesretten i det personelle, det processuelle og det materielle.⁶⁵

Som det aftaltes ved Septemberforliget i 1899, fik arbejdsgiverne ret til at lede og fordele arbejdet. I forbindelse med ændringen af hovedaftalen mellem DA og LO af 1. marts 1987 blev § 4 stk. 1 formuleret som følger:

”Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i

⁶⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 68

⁶¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 200

⁶² Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 200

⁶³ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 201

⁶⁴ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 200-201

⁶⁵ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 199

henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.”

Det vil sige at arbejdsgiveren ikke kan tage beslutninger som strider imod denne aftale, da der ellers vil være tale om en krænkelse af dennes ledelsesret. Derimod er arbejdsgiveren i sin fulde ret til at udstede reglementariske forskrifter, som kan sikre ro og orden eller tager hensyn til sikkerheden på arbejdspladsen.⁶⁶

På baggrund af de kollektive overenskomster aftales det også mellem arbejdsgiverorganisationerne og fagforeningerne, hvilke rettigheder arbejdsgiverne har. Dennes beføjelser kunne for eksempel være, retten til frit at kunne antage og opsiges lønmodtagere, tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for de overenskomstmæssige rammer, retten til at give instrukser for hvordan arbejdet skal udføres, også kaldet instruktionsbeføjelsen og retten til at indføre kontrolforanstaltninger.⁶⁷

3.3.1 Tilrettelæggelse af arbejdstiden

I forhold til tilrettelæggelse af arbejdstiden har arbejdsgiverne ret til at placere denne, samt hvilepauser efter bedste evne og inden for rammerne af arbejdstidsdirektivets regler. Som følge heraf skal arbejdstiden tilrettelægges så det giver mening i forbindelse med arbejdets udførelse, især pauserne. Hvad angår pauserne er dette op til arbejdsgiveren som led i sin ledelsesret, sammenholdt med eventuelle kutymer eller overenskomstmæssige regler, at fastlægge. Det skal ske med hensyn til at disse har en vis funktion og dermed ikke kan lægges i starten eller slutningen af en arbejdsdag.⁶⁸

Der findes også regler for fastlæggelsen af arbejdstiden i de kollektive overenskomster. Her lægges arbejdstiden oftest et sted mellem kl. 7 og 16 i hverdagene og giver dermed arbejdsgiverne frit spil til at erlægge den daglige arbejdstid i dette tidsrum eller i forhold til indgået forhandlingsregler. I nogle overenskomster fremgår det også at lønmodtagerne har lov til at gøre indsigelser i forhold til tilrettelæggelsen af arbejdstiden, hvis denne ikke er driftsmæssigt begrundet. Her kan lønmodtagernes rettigheder i nogle tilfælde have en større betydning. Dette ses modsætningsvist i en faglig voldgiftskendelse af 1. februar 2000, hvor arbejdsgiveren ville udvide arbejdstiden om fredagen, begrundet i driftsmæssige hensyn til denne eksportvirksomhed. Dette ville medarbejderne, lønmodtagerne, ikke være med til, da de skulle arbejde længere tid denne dag end hidtil. Det blev fastlagt i denne sag

⁶⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 203

⁶⁷ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 202

⁶⁸ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 726

mellem forbundet Træ-Industri-Byg (nu en del af 3F) og Dansk Industri for UNIFORM – HTH Køkkener A/S, efter uenighed på baggrund af forhandlingsreglerne i træets overenskomst, at arbejdsgiveren som led i sin ledelsesret kunne fastlægge arbejdstiden som denne ønsker inden for reglerne, trods medarbejdernes manglende interesse herfor.

Medarbejderne har ret til at blive hørt om eventuelle ønsker til arbejdstid eller andre ansættelsesretlige vilkår, det fremgår af nogle overenskomster. Hvis ikke dette imødekommes skal begrundelsen herfor være hensynet til virksomhedens behov.⁶⁹ Dette er fastlagt i lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere og direktivet 2002/14/EF, om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab.

Det fremgår også af praksis at arbejdsgiveren ikke blot kan fastlægge arbejdstiden, men også kan pålægge lønmodtageren overarbejde, hvis det er af hensyn til virksomhedens drift. Dette er forudsat af, at der af overenskomsten er fastlagte aftaler om betaling i forbindelse med overarbejde. Hvis lønmodtagerne i en virksomhed modsætter sig overarbejde, vil der være tale om en misligholdelse i form af strejke, hvilket kan bevirke at arbejdsgiveren har hævebeføjelse. En arbejdsgiver kan dog ikke pålægge lønmodtagerne fast overarbejde, da det er i strid med ledelsesretten. I forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden, skal arbejdsgiveren efterkomme bestemmelserne om arbejdstid i arbejdstidsdirektivet og arbejdsmiljødirektivet. På trods af at de private arbejdsgivere ikke er forpligtede, skal arbejdsgivernes ledelsesret dermed fortolkes direktivkonformt, sådan at der opsættes grænser for ledelsesretten i form af bestemmelserne i direktiverne.⁷⁰

Lige præcis overholdelsen af bestemmelserne i direktiverne og de kollektive overenskomster er set i en afgørelse afsagt af Arbejdsretten i 2018 – AR 2016.0662. Her krævede en tandlæge klinikassistent betaling for overarbejde, pasning af vagttelefon uden for den ellers fastsatte arbejdstid, samt for ikke-afholdte pauser. Hertil skulle klinikassistenten eftersigende have pådraget sig PTSD efter et afholdt skype-møde og et efterfølgende fysisk møde, hvor arbejdsgiveren og klinikkens coach skulle have udstillet klinikassistenten og dennes kollega, for henholdsvis udseende og deres samarbejde. Her fandtes arbejdsgiveren at have tilsidesat sin ledelsesret, idet denne ikke havde indset belastningen af klinikassistenten i forbindelse med de afholdte møder og brud på overenskomsten, da han ikke havde

⁶⁹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 726

⁷⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 727

betalt for overarbejdet, pasningen af vagttelefonen og de manglede pauser. Arbejdsgiveren blev i det her tilfælde pålagt bod til både klinikassistenten og HK Privat, som overenskomsten var indgået med.

Af ledelsesretten fremgår det ikke kun at arbejdsgiveren kan fastlægge arbejdstiden, men at denne også har ansvaret for de ansattes sikkerhed og sundhed i samarbejde med evt. arbejdsledere og arbejdstagerne, som nævnt. Dette fremgår af arbejdsmiljølovens § 5. Arbejdsmiljøloven, lovbekendtgørelse nr. 375 af 31. marts 2020, er støttet på EU's rammedirektiv 89/391/EØF om arbejdsmiljø, med samme formål som beskrevet i lovens § 1, nemlig at sikre: *”et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet.”*

Det skal bemærkes, at der i den arbejdsretlige lovgivning ligger et beskyttelseshensyn til arbejdstageren, da arbejdsgiveren ofte er den lille og underlegen i en forhandlingsposition med arbejdsgiver, ved aftaleindgåelse.⁷¹ Det er også derfor at det flere steder i den arbejdsretlige lovgivning, at denne er beskyttelsespræceptiv, hvorfor lovgivningen ikke kan fraviges ved en ugunstig enten individuel eller kollektiv aftale til skade for arbejdstageren. Således kan det udeledes at bestemmelserne i lovgivningen er helt eller delvist præceptive.⁷²

3.4 Det fagretlige system

Historien om det fagretlige tvistløsningssystem som vi kender det i dag, strækker sig tilbage til starten af det 20. århundrede. Det er i bund og grund enslydende med det som arbejdsmarkedets parter, LO, DA og staten i forening fik stillet på benene dengang. Det er bygget op omkring de kollektive overenskomster, som den mest fremtrædende retskilde, hvorfor staten, grundet den minimale lovgivningsmagt inden for arbejdsretten, kun bryder ind i tilfælde konflikter og stiller organer til rådighed til løsning herfor.⁷³

Septemberforliget, som er omtalt ovenfor i afsnit 3.2.1, dannede grundlag for den danske model. Septemberforliget gjorde op med Europas hidtil største konflikt inden for arbejdsretten og fordelte de før omtalte rettigheder, arbejdsgiverens ledelsesret og lønmodtagerens foreningsfrihed og dermed retten til at forhandle kollektivt. Septemberforliget regulerede kun aftalemodellen og det var derfor

⁷¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 65

⁷² Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 69

⁷³ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 241

nødvendigt at etablere et fagretligt system til at håndtere eventuelle konflikter i forbindelse med indgåelse og fornyelse af kollektive aftaler.

Der blev derfor i 1908 nedsat et udvalg, også kendt som Augustudvalget som medførte tre historiske lovkomplekser. Nemlig normen fra 1908 med reglerne for behandling af faglig strid, den første forligsmandslov af 1910 og den første arbejdsretslov fra 1910 (loven om den faste voldgiftsret). Normen fra 1908 er senere blevet afløst af normen fra 2006 og den nye arbejdsretslov fra 2008 om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.⁷⁴

Arbejdsretlige tvister fremstilles i byretten, præcis som andre retssager, jf. retsplejelovens § 224. Har en tvist overenskomstmæssigt indhold skal denne jf. §§ 9 og 21 i arbejdsretsloven, derimod anlægges ved Arbejdsretten eller de faglige voldgiftsretter. Det er som udgangspunkt de almene domstole der tager sig af civilretlige og strafferetlige sager inden for arbejdsretlige område og andet er overladt til Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter.⁷⁵

I tvistløsningssystemet skelner man mellem retskonflikter og interessekonflikter. Retskonflikter kan være tvist om fortolkningen af gældende ret, altså uenighed om fortolkningen af de allerede indgåede kollektive overenskomster. Der findes i hovedtræk to former for retskonflikter; fortolkningstvister og tvister om overenskomst brud.

Interessekonflikter findes i tilfælde, hvor en lønmodtagerorganisation igangsætter kollektive kampskridt, for på den måde at tvinge modparten, arbejdsgiveren uden overenskomstdækning eller arbejdsgiverorganisationen, til at indgå i en overenskomst.

Inden for tvistløsningssystemet findes der to håndhævelses mekanismer; den faglige voldgiftsret og domstolen Arbejdsretten.⁷⁶

3.4.1 Domstolen Arbejdsretten

Domstolen Arbejdsretten er en specialdomstol, hvis funktioner og bemyndigelse er reguleret i arbejdsretsloven. Formålet med den særlige domstol inden for det arbejdsretlige område, er for at opnå mere effektive afgørelser på konflikter.

⁷⁴ Jesper Due og Jøren Steen Madsen: Augustudvalget og Carl Ussing, FAOS (2008)

⁷⁵ Kristiansen, Jens. Grundlæggende arbejdsret, 4. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2016, s. 35

⁷⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 242

I arbejdsretten løses sager om overenskomstbrud, samt nogle kollektive arbejdsretlige tvister mellem arbejdsmarkedets parter og eventuelt deres bagvedstående organisationer.⁷⁷

Af arbejdsretslovens §§ 9 og 10 fremgår Arbejdsrettens kompetence. I § 11, stk. 1 fremgår en eksklusiv kompetence, som eneste instans til at behandle arbejdsretlige sager som fremgår efter §9 og dermed ikke kan indbringes for andre domstole, da disse udelukker hinanden.⁷⁸

Forinden en sag kan indbringes for Arbejdsretten, er det et krav at der afholdes et fællesmøde, hvilket er reguleret i hovedaftalen mellem DA og LO. Hvis en tvist indbringes for arbejdsretten med påstand om overenskomstbrud og arbejdsstandsning dermed iværksættes, skal dette anmeldes til organisationerne og der skal afholdes et fællesmøde, hvor blandt andet hovedorganisationerne deltager, straks, jf. arbejdsretslovens § 9, stk. 2.⁷⁹ Man kan dermed sige at organisationerne har en markant rolle i Arbejdsretten, idet det er dem som udnævner dommere hertil, samt føre sagen for de organiserede lønmodtagere. Arbejdsretslovens § 8, stk. 2 regulerer således at de kan undgå de organisationsvalgte dommere, hvorfor kun den juridiske sommer pådømmer sagen.

I praksis ses det i langt højere grad sager om overenskomstbrud. Der findes to former for brud på en overenskomst; arbejdsgivers tilsidesættelse af arbejdsvilkår der fremgår af overenskomsten, såsom arbejdstid, løn osv. eller tilsidesættelse af fredspligten, som beskrevet i overenskomsten. I forbindelse med brud på en overenskomst skal dette sanktioneres og da de erstatningsretlige regler ikke fandtes direkte anvendelige, redegjorde Augustudvalget i deres synspunkt, som på nuværende tidspunkt er reguleret i arbejdsretslovens § 12. Heraf fremgår det at der ifaldes en bod ved overenskomstbrud, og at både organisationen og dennes medlemmer, organiserede lønmodtagere, kan drages til ansvar.⁸⁰ Ovenstående udledes desuden i afgørelsen fra Arbejdsretten AR 2016.0662 – Hvor arbejdsgiveren ifaldt bod for overenskomstbrud, da en lønmodtager manglede betaling for overarbejde, pasning af vagttelefon og manglende pauser.

Af Arbejdsrettens praksis findes netop sager om overenskomstbrud, at være det mest betydningsfulde

⁷⁷ <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/saadan-fungerer-arbejdsretten/> (22/4-2020)

⁷⁸ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 35

⁷⁹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 247

⁸⁰ Hasselbalch: Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura (2019) s. 107

sagsområde, derudover er det også Arbejdsretten der har sidste ord omkring hvorvidt der reelt er tale om et overenskomstbrud og hvorledes dette skal sanktioneres.⁸¹

Inden for arbejdsretten sanktioneres der efter et særligt sanktionssystem, hvor der i tilfælde af brud på overenskomsten vil pålægges en bødestraf, ligesom der kan tilkendes erstatning i form af godtgørelse til lønmodtageren, hvis krænkelsen er foretaget af arbejdsgiveren.

Arbejdsrettens afgørelser har en speciel præjudikatværdi, idet de er definitive og derfor ikke kan ankes til andre almene domstole.⁸²

3.4.2 Den faglige voldgiftsret

Tvister angående fortolkning af de kollektive overenskomster, skal som hovedregel, jf. arbejdsretslovens § 10, vurderes ved faglig voldgift, hvis ikke der kan henledes til hovedaftaler. Der foreligger dermed et princip om at alt fortolkning og uoverensstemmelser heraf, skal afgøres ved mægling og ellers ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens §§ 21 og 33.⁸³

Ved at behandle de arbejdsretlige tvister på en given arbejdsplads via mæglings- og voldgiftssystemet, som organisationerne selv har ansvaret for, bevirker dette at denne foretages så tæt på overenskomstparterne og medlemmerne som muligt, hvilket også er formålet. Ved uoverensstemmelse som ikke kan løses ved mægling, kan parterne anlægge ved en faglig voldgiftsret og ikke de almene domstole, da disse er inkompetente i sager der er underlagt kompetencen for de faglige voldgiftsretter, jf. arbejdsretslovens § 22, stk. 1.

Parterne er forpligtet til at efterkomme afgørelsen fra voldgiftsretten, jf. arbejdsretslovens § 34, præcis som hvis den var afsagt ved en anden domstol, trods den ellers uformelle sagsbehandling i forhold til den formelle ved Arbejdsretten.⁸⁴

Voldgiftsmændene udvælges ligeligt fra hver af parterne, for eksempel 2 eller 4 fra hver side, mens opmanden udpeges af Arbejdsretten, som voldgiftrettens formand, jf. § 27.

⁸¹ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 35

⁸² Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 36

⁸³ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 36

⁸⁴ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 37

På baggrund af den danske arbejdsretlige models opbygning omkring aftalefriheden, kan der indgås voldgiftsaftaler mellem parterne i sager, som ellers er underlagt Arbejdsrettens eller de almene domstoles kompetence, jf. § 21, nr. 2 og 3.⁸⁵

Hvis der på området er aftalt egne betryggende regler, kan parterne i overenskomsten fravige bestemmelserne om voldgiftretterne, hvilket fremgår af arbejdsretslovens § 33, stk. 2.

Voldgiftskendelsen kan kun tilsidesættes, hvis den fraviger parternes standpunkter eller bygger på et fejlagtigt grundlag. Er det tilfældet at grundlaget ikke er forsvarligt kan sagen genoptages, hvor den ellers *normalt* vil være definitiv.⁸⁶

3.5 Konfliktretten

Det danske kollektive overenskomssystem er sammensat på baggrund af aftalefriheden, som er et almindeligt kontraktretligt princip. Princippet bygger på, at man som individ har ret til selv at bestemme om der er grundlag for en aftale, hvad der aftales og hvem aftalen indgås med. Der er med andre ord ikke baggrund for at påtvinge nogen at indgå en aftale.⁸⁷

Der er fredspligt hvis man er under en nugældende overenskomst, hvilket betyder at der ikke må iværksættes kollektive kampskridt. Dette gælder for retskonflikter, hvorimod der ved interessekonflikter, kan anlægges kollektive kampskridt ved konflikt. Ved interessekonflikter forstås der, konflikter der omhandler hvad der er ret for parterne imellem, på områder der ikke er overenskomstdækkede.⁸⁸

Parterne i en overenskomstforhandling, arbejdsmarkedets parter, kan dog gøre brug af kampmidler for at lægge et pres på modparten, for at opnå aftale. Kampmidlerne, bedre kendt som kollektive kampskridt, kan ligeledes anvendes i forbindelse med overenskomstfornyelse, der er dog visse grænser for hvornår i processen og i hvor høj grad disse er lovlige, hvilket fremgår af enten lovbestemmelser eller anden aftale.⁸⁹

I forbindelse med aktioner på et ikke overenskomstreguleret område, skal de ansættelsesretlige bestemmelser respekteres. De indebærer blandt andet i forbindelse med iværksættelse af strejke, at de

⁸⁵ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 37

⁸⁶ Hasselbalch: Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura (2019) s. 696

⁸⁷ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 163

⁸⁸ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 162

⁸⁹ Hasselbalch: Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura (2019) s. 86

personlige kontrakter opsiges, jf. AR 2015.0083. Sagen omhandler det irske flyselskab Ryanair, som trods base i Billund og Københavns lufthavn, ikke varetog nogen overenskomstmæssig aftale. Serviceforbundet, hvilken har overenskomster i branchen, konfliktede ved strejke med henblik på at få Ryanair til at indgå overenskomst, og dermed kunne give Ryanairs organiserede medlemmer overenskomstmæssige rettigheder på lige fod med de andre organiserede i branchen. Serviceforbundet meddelte ikke Ryanair om hvilke af dennes ansatte som ville blive omfattet af strejken, samt at Ryanair ikke havde modtaget opsigelser fra disse. Varslingen af arbejdsstandsningen var ulovlig, med den begrundelse af at, hvis Ryanair kom i besiddelse af en liste over hvilke ansatte, ville det kunne misbruges.

Sympatikonflikt er også et middel, der ofte anvendes i konflikter mod en arbejdsgiver som ikke tidligere har været bundet af en overenskomst. Det indebærer at en lønmodtagerorganisation kræver indgåelse af en overenskomst af en given arbejdsgiver. Hvis dette ikke efterleves af arbejdsgiveren, kan organisationen indlede strejke, således at de organiserede ansatte i netop denne organisation gør arbejdsstop, hvilket udgør hovedkonflikten. Hvis arbejdsgiveren hertil kan få uorganiserede til varetage de organiseredes stillinger i stedet, må det antages at strejken har slået fejl. For at støtte op om organisationens krav, kan andre organisationer til med anlægge sympatistrejke, hvilket betyder at disse kan presse arbejdsgiveren, ved at standse levering af varer til virksomheden, som det forekommer i, A 2007.831, *3F mod Nørrebro Bryghus*. Her blev der indledt en forhandling om indgåelse af overenskomst, hvilket Nørrebro Bryghus ikke var interesseret i, hvorfor 3F iværksatte kollektive kampskridt i form af strejke. Da bryghuset til stadighed ikke var interesseret i en overenskomst, iværksatte leverandørene af deres produkter tilmed en sympatistrejke, der medførte en tilbagegang i virksomhedens omsætning, hvilket Arbejdsretten fandt lovligt.

3.5.1. De kollektive kampskridt

Som nævnt ovenfor i nærværende afsnit, er kollektive kampskridt de kampmidler som kan anvendes for at lægge pres på modparten i forhandlingssituationer. For at der lovligt kan konfliktes, skal der være tale om et lovligt formål og et proportionalitetskrav. Et lovligt formål fra lønmodtagerorganisationen, er opnåelse af overenskomst med arbejdsgiveren. Hvis lønmodtagerorganisationen konflikter på baggrund af dette og arbejdets område ikke er dennes, er konflikten ulovlig. Det er op til Arbejdsretten, hvorvidt de mulige kampskridt er lovlige i givne tilfælde, samt grænsefladen herfor, under

hensyn til lovgivning og aftaler herom. En organisations ret til forhandling og kampskridt, kan være fastsat ved lov eller via Hovedaftalen mellem LO og DA, og kan på den baggrund være begrænset. Proportionalitetskravet består i at de anvendte kampskridt skal være rimelige i forhold til det mål, der søges opfyldt ved iværksættelsen af konflikten. Det er ligeledes op til arbejdsretten at lave en proportionalitetsafvejning heraf, hvis det bliver denne forelagt.

Det mest anvendte middel af lønmodtagerne er *strejke*, hvilket indebærer at de, på tidspunktet for aktionen, organiserede lønmodtagere i den vedkommende organisation, kollektivet nedlægger arbejdet hos den overenskomstforhandlende arbejdsgiver. Hertil kan der i forlængelse af strejken anlægges *blokade*, således at de organiserede lønmodtagere ikke vil antage beskæftigelse hos arbejdsgiveren der er blokeret.

Som modsvar har arbejdsgiversiden *lockout* der bevirker at der af arbejdsgiverne kollektivt afskediger de, hos modparten, organiserede medarbejdere. Derudover kan lockouten suppleres af *boykot*, hvilket indebærer at arbejdsgiversiden kollektivt afviser at ansætte lønmodtageren der er organiseret i den omhandlende organisation.⁹⁰

3.6 Delkonklusion

Det kan konkluderes at den danske model har været skelsættende i forhold til den måde, hvorpå den danske arbejdsret i dag er bygget op og dennes funktion. Det kan dermed fastslås, at formålet med det danske arbejdsretlige system tidligere har været at undgå lovgivning så vidt muligt, for selv at kunne regulere på området. Den lovgivning som findes på arbejdsretsområdet i dag, er udelukkende blevet til for at imødekomme EU-direktiverne og de medfølgende forpligtelser. Blandt andet for at sikre de bedst mulige arbejds- og levevilkår for lønmodtagerne, som også følger af arbejdsmiljøloven der udspringer af EU's arbejdsmiljødirektiv. Det må dermed begrundes, med baggrund af underordningsforholdet sammenholdt med ledelsesretten, at arbejdsgiveren drages til ansvar for at sikre sine arbejdstagers sikkerhed og sundhed med hjemmel i arbejdsmiljødirektivet.

Den arbejdsretlige lovgivning er til for at give lønmodtageren eller arbejdstageren om man vil, rettigheder i form af beskyttelsespræceptive bestemmelser, hvor man derimod som arbejdsgiver kan

⁹⁰ Hasselbalch: Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura (2019) s. 86

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

man måske se dette som en begrænsning i sin ledelsesret. Hvorimod man som lønmodtager vil se det som en beskyttelse af dem og rettighederne i deres arbejdsforhold.

Hvad angår konfliktretten og dennes midler i form af kollektive kampskridt for at opnå kollektiv overenskomst på en arbejdsplads, må det antages at kriterierne for en lovlig konflikt er relativt opnåelige og at disse samtidig sikre parterne imod urimelige konflikter.

I tilfælde af overenskomstbrud af arbejdsgiveren vil dette medføre bod, hvilket kan være en økonomisk risiko at løbe for denne, men for lønmodtageren en sikkerhedsstillelse for at disse er sikret deres rettigheder til for eksempel løn og arbejdstid efter reglerne, som enten følger af en indgået overenskomst eller anden aftale som er nedfældet i ansættelsesbeviset. Afgørelser om overenskomstbrud foretages i Arbejdsretten, hvorimod fortolkningsspørgsmål vedrørende overenskomsten behandles ved en faglig voldgiftsret.

4. EU-retten

I dette afsnit vil den relevante EU-ret blive behandlet. Herunder en nærmere beskrivelse af arbejdskraftens frie bevægelighed og retten til forhandling og kollektive kampskridt, samt en analyse af, hvordan arbejdskraften fri bevægelighed via EU-retten, er implementeret i den danske arbejdsret. Dette for senere i specialet, at kunne anvende dette til at analysere EU-rettens påvirkning af arbejdstidsreguleringen.

EU-Domstolen har været den drivende kraft for udviklingen af grundrettighederne, blandt andet for at undgå uoverensstemmelser med forfatningen i medlemslandene, ved at indskrænke EU-rettens betydning. I 2000 valgte man at indkalde et konvent til at udarbejde det omtalte Charter om Grundlæggende Rettigheder, som er et rettighedskatalog der blev til, for at EU-Domstolen med tiden selv kunne kontrollere overholdelsen af EMRK – Den Europæiske Menneskerettighedskonvention. Charteret blev proklameret i 2000, siden ændret i 2007⁹¹, og som tidligere forklaret blev EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder bindende på niveau med de andre traktater i forbindelse med Lissabontraktaten i 2009. Charteret indeholder størstedelen af EU's beskyttede principper og rettigheder.⁹² Det fremgår af TEU art. 6, at Charteret repræsenterer den ene af tre retsgrundlag for grundrettighedernes beskyttelse i EU, i øvrigt Den Europæiske menneskerettighedskonvention og de generelle principper i EU-retten.⁹³ Retsvirkningen af Charterets bestemmelser er, at dette kan gentage, fortolke og ugyldigøre anden EU-ret. Fundamentalt er det dog at Charteret ikke har kompetencevirkning og reguleringsvirkning, hvilket vil sige at denne ikke kan skabe nye kompetencer, jf. Charteret art. 51, stk. 2. Den manglende reguleringsvirkning vil sige at de ikke forpligter institutionerne og medlemsstaterne til at anvende nuværende hjemmelsbestemmelser til at gennemføre sekundære retsakter.⁹⁴ Institutionernes og medlemsstaternes retsakter og gerninger er underlagt kontrol, for at sikre at de er i overensstemmelse med traktaterne og dermed også Charteret.⁹⁵ I 2007 tiltrådte Danmark Lissabontraktaten indeholdende Charteret, efterfulgt af folketingets samtykke via *ændring af lov om Danmarks tiltrædelse af De Europæiske Fællesskaber og Den Europæiske Union*, lov nr. 321 af 30. april 2008.

⁹¹ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/da/sheet/146/beskyttelse-af-de-grundl%C3%A6ggende-rettigheder-i-eu> (10/4 -2020)

⁹² Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 31

⁹³ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 32

⁹⁴ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 45

⁹⁵ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 41

Charteret er efter reglerne i tiltrædelseslovens § 3, jf. § 4, nr. 14 og U 2017.824 H, tiltrådt i det omfang EU-retten er anvendelig i Danmark.⁹⁶

4.1 Arbejdskraftens frie bevægelighed

Retten til frit at kunne bevæge sig mellem medlemsstaterne som person, har betydning i fortolkningen af arbejdskraftens frie bevægelighed. Af EU's Charter om grundlæggende rettigheder art. 45 fremgår det at enhver unionsborger har ret til den frie bevægelighed og ophold.⁹⁷ Dette følger også af, TEUF art. 20, stk. 2, litra a, TEUF art. 21 om indrejse og ophold for unionsborgere og af Domstolen afsagte dom C-413/99, *Baumbast*. Hertil findes de mest relevante restriktioner og vilkår i direktivet 2004/38/EF, om unionsborgernes og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område, herefter opholdsdirektivet af 29. april 2004.⁹⁸ Domstolens praksis har i høj grad bidraget til at fortolkningen af den fri bevægelighed for personer ikke kan begrænses til udelukkende erhvervsmæssige aktiviteter, men også indebærer retten til indrejse og ophold også for personer som ikke er arbejdstagere.⁹⁹ Dette er budskabet i blandt andet C-44/65, *Hessische Knappschaft*, hvor det fastlægges af Domstolen på baggrund af deres fortolkning, at arbejdstagerbegrebet skal betragtes bredt.

Arbejdskraftens frie bevægelighed er som tidligere beskrevet, en af hjørnestenene i det indre marked og reguleret i TEUF art. 45 med følgende ordlyd:

1. Arbejdskraftens frie bevægelighed sikres inden for Unionen.

2. Den forudsætter afskaffelse af enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere, for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår.

3. Med forbehold af de begrænsninger, der retfærdiggøres af hensynet til den offentlige orden, den offentlige sikkerhed og den offentlige sundhed, indebærer den retten til:

a) at søge faktisk tilbudte stillinger

⁹⁶ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 31

⁹⁷ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 302

⁹⁸ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 452

⁹⁹ Sørensen: EU-retten (2014) s. 468

b) frit at bevæge sig inden for medlemsstaternes område i dette øjemed

c) at tage ophold i en af medlemsstaterne for der at have beskæftigelse i henhold til de ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser, der gælder for indenlandske arbejdstageres beskæftigelse

d) at blive boende på en medlemsstats område på de af Kommissionen ved forordninger fastsatte vilkår efter at have haft ansættelse der.

4. Bestemmelserne i denne artikel gælder ikke for ansættelser i den offentlige administration.

Den omtalte frihed sikre fri bevægelighed for en produktionsfaktor, hvilket ses som en nødvendighed for at opnå de økonomiske mål der fremgår af traktatens art. 26, hvilket også fremgår af præamblen til forordningen nr. 492/2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen.¹⁰⁰ Ydermere skal det bemærkes, at denne bestemmelse kan anvendes analogt for arbejdsgiverne, da det må antages at dennes ret til at ansætte arbejdskraft skal findes at være i overensstemmelse med arbejdskraftens frie bevægelighed, jf. C-350/96, *Clean Car*.¹⁰¹

Hvad angår arbejdsretten er det reguleret i TEUF art. 45, at der i forbindelse med det indre marked, er fri bevægelighed for arbejdskraft og i art. 153 i selv samme traktat findes hjemmelen til EU's vedtagelse af direktiver inden for det arbejdsretlige område.¹⁰² For at TEUF art. 45 finder anvendelse, har Domstolen i praksis fastsat at der skal være tale om et underordningsforhold.¹⁰³ Derudover skal der, for at kunne beskæftige sig i en anden stat, være statsborgerskab i en af medlemsstaterne,¹⁰⁴ og skal som arbejdstager være underlagt en instruktionsbeføjelse fra arbejdsgiver.

I forbindelse med fortolkningen af TEUF art. 45 konstateres det, at de sproglige versioner varierer i deres ordlyd hvad angår, hvorvidt arbejdskraft eller arbejdstager er omfattet, men faktum er at retten tilkommer enkeltindivider. Alligevel ses det at arbejdstagerbegrebet af Domstolen er blevet fastlagt som vidtrækkende, hvilket blandt andet indgår i dennes kompetence.¹⁰⁵ Fortolkningen af arbejdstagerbegrebet fremgår for eksempel af afgørelsen i dom C-53/81, *Levin*, at *''Fællesskabsrettens bestemmelser om arbejdskraftens frie bevægelighed omfatter også en statsborger fra en medlemsstat, som på en anden medlemsstats område udøver en lønnet beskæftigelse, som giver en indtægt, der ligger under det beløb, der i sidstnævnte stat anses som tilstrækkeligt til det fornødne underhold, eller*

¹⁰⁰ Sørensen: EU-retten (2014) s. 508

¹⁰¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 316-317

¹⁰² Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 83

¹⁰³ Sørensen: EU-retten (2014) s. 509

¹⁰⁴ Sørensen: EU-retten (2014) s. 510

¹⁰⁵ Sørensen: EU-retten (2014) s. 510-511

som supplerer indtægterne ved sin lønnede beskæftigelse med andre indtægter og derved når op på det nævnte mindstebeløb eller som stiller sig tilfreds med midler til sit underhold, der ligger under dette mindstebeløb, dog på betingelse af, at personens lønnede beskæftigelse er faktisk og reel.’’

Arbejdskraftens frie bevægelighed indbefatter ligeledes en arbejdstager der i en medlemsstat udøver lønnet beskæftigelse.

Den frie bevægelighed for arbejdskraften, jf. TEUF art. 45 bygger på et diskriminationsforbud der udspringer af TEUF art. 18, hvilken flere gange har medvirket til fortolkningen af artiklen om arbejdskraftens frie bevægelighed.¹⁰⁶ Art. 45, stk.3 er netop formuleret ud fra dette princip for at undgå forskelsbehandling på baggrund af blandt andet nationalitet i forbindelse med beskæftigelse, aflønning m.fl.¹⁰⁷ Diskriminationsforbuddet omfatter både arbejdstagere som søger beskæftigelse i en medlemsstat, arbejdstagere med beskæftigelse i en medlemsstat og arbejdstagere der har forladt arbejdsmarkedet men stadig opholder sig en i medlemsstat, som ikke er den medlemsstat hvori denne er statsborger, så længe denne ikke er en byrde for værtsmedlemsstaten. Bestemmelserne for Unionsborgernes, herunder arbejdstageres, ophold er at finde i opholdsdirektivet 2004/38/EF.¹⁰⁸

I sag C-281/98, *Angonese*, hvor en arbejdsgiver krævede af sine ansatte at disse kunne tysk, da banken, som var arbejdsstedet, lå i en tysksproget provins i Italien. De tyske sprogkundskaber skulle kunne dokumenteres med et italiensk eksamensbevis, hvilket strider imod diskriminationsforbuddet i TEUF art. 45, da det ville begrænse arbejdskraftens frie bevægelighed ved, at andre arbejdstagere fra andre medlemsstater ville have svært ved at anskaffe sig et brugbart eksamensbevis.

Det må dermed antages at diskriminationsforbuddet er vidtrækkende og derfor omfatter alle medlemsstaternes og deres borgere.

4.2 Retten til forhandling og kollektive kampskridt

Rettighederne til forhandling og indgåelse af overenskomster, samt til kollektive kampskridt er to sider af samme sag. De er reguleret i EU's Charter om Grundlæggende Rettigheders art. 28 på baggrund af Den Europæiske Socialpagt art. 6 og på Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder pkt. 12-14.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 302

¹⁰⁷ Sørensen: EU-retten (2014) s. 250

¹⁰⁸ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 324-325

¹⁰⁹ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 330

Ordlyden af Charterets art. 28 er således:

”Arbejdstagere og arbejdsgivere eller deres respektive organisationer har i overensstemmelse med fællesskabslovgivningen og national lovgivning og praksis ret til at forhandle og indgå kollektive overenskomster på passende niveauer og i tilfælde af interessekonflikter ret til kollektive skridt, herunder strejke, for at forsvare deres interesser.”

Det fastslås altså heri, at arbejdstagere og arbejdsgivere, samt deres organisationer har ret til forhandling af overenskomster og ret til kollektive kampskridt ved interessekonflikter.

Domstolen slår fast i C-271/08, *kommissionen mod Tyskland*, at retten til at forhandle kollektive overenskomster er en grundlæggende rettighed, idet forhandlingen er en betydningsfuld del af de generelle fællesskabsretlige principper. Det fremgår desuden at der kan forekomme begrænsninger i retten til at forhandle og iværksætte kollektive kampskridt, jf. præmis 43 i nærværende afgørelse, samt C-438/05, *Viking*, præmis 44.

Ligesom i de danske overenskomster, skal en konflikt efterkomme proportionalitetsprincippet for at der lovligt kan iværksættes forhandlinger og kollektive kampskridt.

Charteret om Grundlæggende Rettigheder art. 28 overlapper med EMRK's art. 11 om forsamlings- og foreningsfrihed, herunder fremgår kollektive overenskomster og kollektive kampskridt, selvom disse ikke benævnes direkte.

4.3 Implementering af EU-retten i den danske arbejdsret

I 1996 indgik LO og DA en aftale om proceduren for at inkorporere EU-direktivernes indhold gennem aftale. Formålet med aftalen var at opfylde arbejdsmarkedsorganisationens bestræbelse på, at den selvforvaltning som hidtil har været udøvet i Danmark ville bestå, ved at tilpasse det danske arbejdsmarked til de beslutninger der træffes i EU.

Det blev besluttet af et flertal i folketinget 30. november 1993, at implementeringen af EU-direktiverne, kan finde sted ved aftale inden for aftalesystemets rammer, således at den danske model kunne fastholdes trods samarbejdet med EU.

Aftalen indebar desuden at arbejdsministeren, straks efter vedtagelse af et arbejdsretligt direktiv, skal underrette hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet, der efterfølgende tog selve implementeringen til overvejelse i forhold til proceduren.¹¹⁰

I forbindelse med implementering af EU-direktiver i den danske arbejdsret, er det fra EU krævet at direktivernes bestemmelser ikke blot fremgår af den nationale ret, men også at det har en vis betydning i hvilken retskilde indholdet af direktiverne fremgår. Det må derfor på den baggrund udledes at det ikke er fyldestgørende blot at implementere bestemmelserne ved aftale, såsom i en kollektivoverenskomst. Alt dette til trods for at det i TEUF art. 288, stk. 3 er fastslået at medlemsstaterne selv kan vælge hvordan og hvorledes direktiverne skal gennemføres i dennes nationale ret.¹¹¹

Meget snævert set, kan og skal direktiver opfyldes ved lovgivning eller administrative forskrifter, imens forarbejderne, praksis på området, den juridiske litteratur og de kollektive overenskomster kun kan anvendes i meget begrænset omfang til at gennemføre direktiverne. Der har indtil nu været fire forskellige implementeringsmodeller til drøftelse; en ren lov model, hvor der blot bliver implementeret gennem den danske lovgivning og en blandet lovgivnings- og overenskomstmodel, hvor der bliver implementeret gennem både lovgivning og gennem kollektive overenskomster. Derudover er der to rene overenskomstmodeller, hvor den ene er gennem de almengyldige overenskomster og den anden er gennem de ikke-almengyldige overenskomster. Ved gennemførelse af de to sidstnævnte modeller, vil der ikke vedtages nogen implementeringslov.¹¹²

De første tre modeller er umiddelbart i uoverensstemmelse med de krav der er fastsat i EU-retten for gennemførelse af EU-direktiver, hvorimod den sidste model øjensynligt ikke ville blive godkendt som implementeringsform af EU-Domstolen, da den ikke-almengyldige overenskomst ikke er lovreguleret. Netop det at implementere direktiverne gennem overenskomster har stor betydning for den danske arbejdsret, da denne som udgangspunkt vil undgå lovgivning i det omfang det er muligt. Problemerne med de kollektive overenskomster er de personer der omfattes, påtaleretten, jf. arbejdsretslovens § 13 og måden hvorpå faglig voldgift virker.¹¹³

¹¹⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 90-91

¹¹¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 88

¹¹² Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 88

¹¹³ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 88

De danske kollektive overenskomster forpligter blot de parter som har indgået overenskomsten direkte eller indirekte. Det betyder at de arbejdsgivere som egenhændigt har indgået overenskomsten eller dem som er organiseret i en arbejdsgiverorganisation, som på deres vegne har indgået en overenskomst. Det kan derfor udledes heraf, at de kollektive overenskomster ikke værner om alle lønmodtagere og på den baggrund derfor ikke kan anvendes som implementeringsmiddel for EU-direktiverne, der omfatter alle ansatte.

Der er forekommet tilfælde hvor EU-Domstolen har fundet de kollektive overenskomster for mangelfulde til at kunne gennemføre direktiverne inden for arbejds- og ansættelsesretten, da disse som nævnt ikke værner om alle lønmodtagerne generelt. Eksempelvis i traktatbrudssagen mod Danmark, sag C-143/83, *Kommissionen mod Danmark*, omhandlende gennemførelsen af direktivet om ligeløn. Her blev det af Domstolen slået fast at i medlemsstaterne som udgangspunkt godt kan lade gennemførelsen af direktiver være op til arbejdsmarkedets parter, men at disse til stadighed er forpligtet til at sikre at alle lønmodtagere og arbejdstagere er sikret herunder. Med andre ord skal overenskomsten eller lovgivningen herom finde anvendelse, så alle ansatte i det europæiske fællesskab, unionsborgere, har lige rettigheder hvad end de er organiserede eller ej. Også i traktatbrudssagerne C-91/81, *Kommissionen mod Italien*, og C-131/84, *Kommissionen mod Italien*, angående de kollektive afskedigelser, slår Domstolen fast, at medlemsstaterne skal gennemføre et direktiv hurtigst muligt. I dette tilfælde havde Italien valgt ikke at gøre noget i forhold til gennemførelsen af direktivet, idet de så det som en belastning af deres beskæftigelsesniveau og derfor brød med bestemmelserne omkring forpligtelsen til at implementere fælles rettigheder for Unionens borgere.¹¹⁴

EU-Domstolen anser almengyldige kollektive overenskomster som tilstrækkelige til direktivimplementering, hvilket betyder at overenskomsten beskytter alle arbejdstagere. Det er set i medlemsstater, som i sag C-215/83, *Kommissionen mod Belgien*, hvor det fastslås, at kollektive overenskomster gennem lovgivning eller andre retsakter, kan gøres almengyldige og dermed gælder for alle arbejdstagere og i sidste ende kan bruges til gennemførelse af direktiver. Et sådant system findes dog ikke i Danmark.¹¹⁵

¹¹⁴ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 89

¹¹⁵ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 90

4.4 Delkonklusion

På baggrund af det ovenstående i dette kapitel må det udledes, at formålet med den frie bevægelighed er at opnå de i traktaten fastsatte mål gennem eksekvering af det indre marked. Eftersom at bestemmelserne for den frie bevægelighed bygger på et diskriminationsprincip, bevirker det som udgangspunkt, at der i højere grad er lige rettigheder for alle unionsborgere, hvilket gælder for især beskæftigelse og ophold i en anden medlemsstat end den som denne ellers er statsborger i. Hertil ses det af den anvendte praksis i analysen, at Domstolen træder til, hvis der bliver tale om præjudiciel afgørelse inden der kan blive afsagt en dom, hvor det ellers er op til de nationale domstole at løse eventuelle tvister, jf. C-281/98, *Angonese*, præmis 18.

Det kan konkluderes at der af EU-retten fremgår samme rettigheder for overenskomstforhandlinger og kollektive kampskridt, hvilke desuden bygger på foreningsfriheden af EMRK.

Hvad angår implementeringen af EU-retten i den danske arbejdsret, må det konkluderes at de danske kollektive overenskomster komplicerer gennemførelsen af direktiverne efter en ren overenskomstmodel, idet de som udgangspunkt ikke er alengyldige og dermed ikke opfylder EU-rettens krav om en alengyldig foranstaltning. På baggrund af dette, har arbejdsmarkedets parter set sig nødsaget til at opsætte lovgivning på det ansættelses- og arbejdsretlige område, hvilket har bevirket at den selvregulering som ellers har fundet sted på området, i Danmark, er formindsket. Den angivne lovgivning, kan dermed også siges at have fastsat rammer for arbejdstagernes rettigheder på baggrund af EU-direktivernes bestemmelser, som muligvis ikke ville have været fastsat hvis ikke Danmark havde forpligtet sig hertil via EU-medlemsskabet.

5. Arbejdstid

I dette kapitel vil det blive defineret hvad arbejdstid er, samt hvordan dette skal registreres. Derudover vil der kort blive redegjort for håndhævelsen af krænkelse af arbejdsvilkårene, her arbejdstid. Til sidst vil der blive foretaget en analyse af arbejdstiden og dennes påvirkning af arbejdskraftens frie bevægelighed.

Arbejdstiden er som udgangspunkt den tid, hvor indenfor udøvelsen af arbejdet finder sted. Arbejdstidens varighed og tidspunkt skal sædvanligt fremgå af aftalen der indgås ved ansættelse også kaldet ansættelsesbeviset, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 9.

Som det fremgår af ledelsesretten, så er tilrettelæggelse af arbejdstiden op til arbejdsgiveren, mens de kollektive overenskomster og lovgivningen angiver rammerne herfor. Netop lovgivningen angående arbejdstid er sporadisk, hvorfor det særdeles er den individuelle aftale og de kollektive overenskomster der anvendes. Dette på baggrund af at arbejdstiden kan være forskellig fra branche til branche og de enkelte personer imellem.¹¹⁶

I arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven findes det i § 1, stk. 4 hjemlet at: *loven finder ikke anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.*

Arbejdstiden kan derfor på baggrund af det ovenstående fastsættes enten ved kollektiv overenskomst eller lokal aftale, så længe minimums- og maksimumsgrænserne overholdes efter direktivets hensyn. Rettere sagt er loven dermed subsidiær i relation til de kollektive overenskomster, når de efterkommer direktivets krav. Danmark måtte sande at implementering gennem overenskomst ikke kunne lade sig gøre efter en begrundet udtalelse om, hvorfor Danmark ikke kunne gennemføre direktivet gennem de kollektive overenskomster, hvor arbejdstiden hidtil havde været reguleret.¹¹⁷

Af EU's Charter om grundlæggende rettigheder art. 31 fremgår retfærdige og rimelige arbejdsforhold, derfor følgende ordlyd:

1. Enhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.

¹¹⁶ Hasselbalch: Lærebog i Ansættelsesret og Personalejura (2019) s. 475

¹¹⁷ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 727-728

2. Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn.

Det kan dermed antages at artiklens stk. 1 udspringer fra arbejdsmiljødirektivet, 89/391/EØF, nu 2007/30, samt Den Europiske Socialpakt art. 3 og Fællespagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder pkt. 19.

Stk. 2 kan antages at udspringe af arbejdstidsdirektivet, 93/104/EF, nu 2003/88/EF, samt DE Europæiske Socialpakt art. 2 og Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder pkt. 8.¹¹⁸

For at imødekomme de i Charteret ovenstående rettigheder findes det i arbejdstidsdirektivets hovedbestemmelser at en arbejdstager jf. art. 3, skal være sikret en daglig hvileperiode på minimum 11 sammenhængende timer inden for en periode på 24 timer og at der ved mere end 6 timers arbejde skal være indlagt en pause, samt at arbejdstageren også har ret til en ugentlig fridag, hvilket indebærer en hvileperiode på 24 timer inden for en 7 dages periode, jf. art. 5. Derudover er det bestemt i art. 6, at en arbejdstager maksimalt må arbejde 48 timer i gennemsnit ugentligt inklusiv overarbejde og at en natarbejder maksimalt må arbejde 8 timer i gennemsnit per døgn, jf. art. 8. Hertil fremgår det desuden af art. 7, at arbejdstagere har ret til mindst 4 ugers betalt ferie om året.

Det er altså minimums- og maksimumsgrænser der fremgår af bestemmelserne i arbejdsdirektivet og implementeringsloven hertil, lov nr. 896 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet af 24. august 2004, også arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven.

5.1 Definitionen på arbejdstid

Arbejdstiden blev direktivreguleret for første gang i år 1993. På daværende tidspunkt var arbejdstids- og arbejdsmiljødirektiverne samt lignende, at finde under daværende art. 118 A i EF-traktaten (TEUF). Det blev efterfølgende ændret i 2000 og kodificeret i 2003, 2003/88/EF.

¹¹⁸ Christoffersen: EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder (2018) s. 345

Det fremgår af arbejdstidsdirektivets art. 2 nr. 1, at arbejdstid er *det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.*¹¹⁹

Det vil altså sige, at man ud fra direktivet taler om arbejdstid, så længe man er tilgængelig for sin arbejdsgiver. Det samme fremgår af den danske inkorporering i arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven § 2, stk. 3. Inden for vejtransportbranchen forstås der ved arbejdstid, lige som ovenfor, *det tidsrum, hvor lønmodtageren er på sin arbejdsplads og står til arbejdsgiverens disposition under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver*, jf. lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren § 2, stk. 3.

Derudover findes der ligeledes rådighedstid, som er defineret i sidstnævnte lov § 2, stk. 4 som *andre tidsrum end pauser og hviletid, hvor den mobile lønmodtager ikke skal forblive på sin arbejdsplads, men skal være parat til at udføre arbejdsopgaver, herunder at genoptage kørslen, ved en eventuel anmodning herom. For at et tidsrum kan betragtes som rådighedstid, er det en betingelse, at den mobile lønmodtager på forhånd har kendskab til placeringen af disse tidsrum og den forventede varighed heraf. For mobile lønmodtagere der køre i hold, er den tid, der under kørslen tilbringes ved siden føreren eller i køje, rådighedstid.*

Rådighedstid må derfor antages at være det tidsrum hvori, lønmodtageren skal være til rådighed for arbejdsgiveren uden for den almene arbejdstid.

Som det fremgår af arbejdstidsdirektivets bestemmelser, indgår hviletid ligeledes i de grundlæggende rettigheder som en lønmodtager besidder. Dette er blandt andet reguleret i Arbejds miljølovens § 50 hvor det fremgår, at *Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.* Dette beregnes fra arbejdstidens start og frem til næste dags arbejdstids start. Der findes også bestemmelser der udspringer af arbejdstidsdirektivet i bekendtgørelse nr. 324 om hvileperiode og fridøgn mv. Disse bestemmelser kan som visse andre fraviges ved aftale i de kollektive overenskomster, hvorfor reglerne findes at være semidispositive.¹²⁰

¹¹⁹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 725-726

¹²⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 727

Arbejdstiden bliver beregnet på baggrund af en fire måneders referenceperiode, hvor den gennemsnitlige arbejdstid på en 7 dages uge ikke må overstige 48 timer inklusive overarbejde.¹²¹ I 2008 blev der for første gang afsagt en dom om overtrædelse af denne arbejdstidsbestemmelse, hvor en bestyrer af en kro har haft særdeles meget overarbejde og dermed havde overtrådt grænsen på de maksimale 48 timer i gennemsnit om ugen over en 4 måneders periode. Trods bestyreren ikke anvendte stempelet, så arbejdsgiveren kunne se omfanget, blev bestyreren tilkendt godtgørelse for det megen overarbejde efter bestemmelserne i arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven.

Hvad angår arbejdstid, rådighedstid og hvileperioder fremgår det af praksis at ophold i hjemmet mellem tilkald fra arbejdsgiver er arbejdstid. Det udledes blandt andet af den danske afgørelse U 2019.4136 V, hvor en ansat chauffør anlægger sag om betaling af godtgørelse for ophold i eget hjem mellem sine køreture for vognmanden.

Chaufførens starttidspunkt på tilrettelagte vagter var kl. 6.03 og sluttidspunktet var oftest kl. 23.55. Da chaufføren ikke personligt havde adgang til vognmandspotalen, var det umuligt for ham at tjekke ud medmindre end han skulle til læge eller lignende. Det forventedes desuden at chaufføren var standby, så han til hver en tid i løbet af rådighedstiden, kunne køre med kort varsel.

Byretten fandt beregningerne for den megen dokumenterede arbejdstid for usikker til at ville tilkende ham godtgørelse herfor og vognmanden blev derfor frikendt. Landsretten derimod fandt chaufførens ophold i sit hjem som værende enten arbejdstid eller hviletid, da de udelukker hinanden. Her talte det som arbejdstid begrundet med at chaufføren ikke kunne hellige sine ophold i hjemmet til fritidsinteresser, da han var pålagt en responstid til arbejdsgiveren på 8 minutter som skulle overholdes. Chaufføren blev derfor tilkendt godtgørelse på 25.000 kr., for betydeligt at have overskredet grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid.

I ovenstående afgørelse bliver der også lagt vægt på at begrebet arbejdstid i arbejdstidsdirektivets art. 2, ikke omfatter intensiteten af arbejdsindsatsen. Men fordi arbejdstageren havde været til rådighed og til stede, på det af arbejdsgiveren givne sted, under hele sin rådighedstid, fortolkes dette at indgå i udførelsen af arbejdet, selvom at det angivne arbejdssted var i hans eget hjem. Det illustreres også i C-266/14 om en spansk IT-virksomhed som lavede installations- og vedligeholdelsesarbejde af sikkerhedssystemer. Da virksomheden lukkede alle de regionale kontorer og dermed kun havde deres hovedkontor tilbage, blev medarbejderne i de forskellige områder tilknyttet til de provinser de hidtil

¹²¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 727-728

havde arbejdet i. Hver især var de udstyret med en firmabil, så de kunne køre direkte fra bopæl til deres kunder, og en firmatelefon, hvorfra de fik oplysninger fra arbejdsgiver om dagens opgaver. I nogle provinser kørte medarbejderne i op til 3 timer for at nå frem til kunderne og i andre provinser skulle medarbejderne lige rundt om hjørnet. Af den spanske lovgivning fremgik det, at transporttid ikke kunne sidestilles med arbejdstid trods at Tyco, før nedlæggelsen af de regionale kontorer, betegnede transporttiden mellem kontoret og den første og sidste kunde som arbejdstid. Arbejdstagersiden havde en forestilling om at for mobile lønmodtagere var deres køretøj deres arbejdsplads. EU-Domstolens afgørelse blev at transporttiden var en del af arbejdstiden, fordi arbejdstageren var til rådighed for sin arbejdsgiver og udførte sin beskæftigelse i dette tidsrum, efter direktivet 2003/88, art. 2, stk. 1.

Det slås fast i begge ovenstående afgørelser at der er forskel på begreberne hviletid og arbejdstid, samt at de udelukker hinanden og at der ikke findes nogen kategori imellem disse perioder. Derudover stadfæstes det at begreberne skal anvendes, som formålet med direktivet foreskriver. Nemlig at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår, efter Charteret, ved hjælp af minimums hviletider og maksimums arbejdstider. Dernæst er begreberne defineret i 2003/88 art. 2, hvilken er præceptiv og dermed ufravigelig. Desuden bliver det i den første dom, U 2019.4136 V, lagt til grund at responstiden har en væsentlig betydning, idet den ansatte må tilrettelægge sin hvileperiode efter at denne kan respondere på tilkald. Chaufførens responstid i afgørelse blev opgjort til 29 minutter, hvorfor det blev afgjort at han ikke kunne foretage sig andet end at vente på næste udkald i hans rådighedstid.

I sagen Jaeger, C-151/02 behandler Domstolen også begreberne *arbejdstid* og *hvileperiode*, som omhandler en læge der udøver vagttjeneste på et hospital. Her fastslås det i afgørelsens præmis 4 under henvisning til arbejdstidsdirektivets art. 2, som tidligere citeret, at arbejdstid er det tidsrum hvor en arbejdstager er til rådighed for dennes arbejdsgiver og at hvileperiode er: *''det tidsrum, der ikke er arbejdstid''*.

Twisten i sagen foreligger i forbindelse med den såkaldte vagttjeneste, som Jaeger udøver som læge på hospitalet. Han er af den opfattelse at så længe han befinder sig på hospitalet under sin vagttjeneste, er der tale om arbejdstid, hvortil arbejdsgiverens opfattelse er at arbejdstiden kun omfatter de tilkald han får i løbet af sin vagt, altså den faktiske beskæftigelse, og at den resterende tid, hvor lægen kan opholde sig på sit dertil indrettede værelse er hvileperiode. Domstolen fortolker på baggrund af tidligere praksis i dommen, at hvis vagttjenesten ikke fuldt ud blev henregnet som arbejdstid, at det ville

være i overensstemmelse med den da gældende version af arbejdstidsdirektivet 93/104/EF, nu 2003/88/EF med samme formål.

Det bliver fastlagt af Domstolen at arbejdstiden kun vedrører den faktiske beskæftigelse og ikke anden resterende tid af vagttjenesten også selvom der af arbejdstidsdirektivets art. 17 fremgår en undtagelsesbestemmelse, som kan nedsætte den 11 timers hvileperiode på betingelse af at arbejdstageren efterfølgende indrømmes hvileperiode.

Modsætningsvist antages sag, C-518/15 Ville de Nivelles mod Rudy Matzak, der berører også spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om arbejdstid eller hviletid i forbindelse med en tilkaldevagt, hvilket indebærer nogle betingelser, som arbejdstageren udøver fra hjemmet. I denne er det anført i dommens præmis 53, at arbejdstidsdirektivets art. 2 skal fortolkes således, at hvis arbejdstageren er underlagt nogle betingelser i forbindelse med en tilkaldevagt med base i hjemmet, uden mulighed for at udøve andre interesser i mellemtiden, er dette arbejdstid. Hvilket ligeledes fremgår af C-55/18 – CCOO hvor EU-domstolen fastsætter, at hvis en arbejdstager ikke har et fast arbejdssted vil tiden der anvendes til transport mellem bopæl og den sidste kunde der er anvist af arbejdsgiveren, antages som arbejdstid efter bestemmelserne i direktivet.

Fortolkningen af begrebernes omfang må således begrundes i hensynet til arbejdstagerens sikkerhed og sundhed for så vidt angår de forskellige brancher. Det må dermed også begrundes at der i Jager-sagen var tale om vagter på mere end de anbefalede 13 timer i døgnet, sådan at der ikke kunne opnås 11 timers hvileperiode i samme døgn, hvorfor vagttjenesten ikke kan antages som arbejdstid, da denne strider mod bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet. På baggrund af den i nærværende kapitel anvendte praksis, må det bestemmes at den lønnede tid er den faktiske arbejdstid, ved lønnet beskæftigelse.

5.2 Registrering af arbejdstid

Da EU i 1993 fuldendte fællesskabet og det indre marked med de fire friheder¹²², hvoraf arbejdskraft indgår, valgte man også at fremsætte et direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden netop 93/104/EF. Der blev senere lavet ændringer som fremgår af 2003/88/EF, der trådte i kraft 4. november 2003. I Danmark har man for at imødekomme det europæiske

¹²² https://europa.eu/european-union/about-eu/history/1990-1999_da (13/3-2020)

arbejdstidsdirektiv, fremført lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, heraf arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven.

Af arbejdstidsdirektivgennemførelseslovens § 4 fremgår det, som beskrevet ovenfor i afsnit 5.1, at en lønmodtager er underlagt et gennemsnitligt maksimum af arbejdstimer på 48 timer ugentligt, over en 4 måneders periode, hvoraf betalt ferie og sygedomsperioder ikke er medtaget. Dette er mindre strengt fremfor den ordlyd der fremgår af arbejdstidsdirektivets art. 6, litra b, hvor der er tale om et maksimum á 48 timer, inklusive overarbejde, i en syv-dages periode.

En gennemsnitlig arbejdstid som fuldtidsansat i Danmark er 37 timer om ugen, 7,4 timer om pr. dag. Dette bliver opgjort henover en referenceperiode, som er en måned hvis ikke andet er aftalt.¹²³ Desuden kræves det af direktivets art. 3 og 5, at lønmodtageren som minimum har en 11 timers sammenhængende hvileperiode, i hver periode af 24 timer, samt 24 timers sammenhængende hvile i løbet af en uge. Lidt anderledes er det for mobile lønmodtagere der må arbejde op til 10 timer i døgnet, hvis der udføres natarbejde og ellers er den daglige arbejdstid reguleret i EØF forordning nr. 3820/2015 art. 6. Her er det fastlagt at den maksimale daglige ”køreperiode” ikke må overstige 9 timer med undtagelse af 2 dage hvor der må køres 10 timer.

Det må konstateres, at det ikke er ens i alle medlemslande, da EU-Domstolen i 2019 afsagde en dom om registrering af arbejdstid i Spanien, C-55/18.

Sagen angår en spansk fagforening CCOO, der mente at Deutsche Bank som arbejdsgiver havde pligt til, via indførelse af et system, at registrere arbejdstagernes faktiske daglige arbejdstid.

Deutsche Bank mente dog ikke med henvisning til den spanske ret, at de var pålagt sådan en forpligtelse til at skulle registrere arbejdstagernes effektive arbejdstid. Der var endnu ikke et krav til arbejdsgiverne at indføre sådan et system til at registrere arbejdstiden, men et krav til at indføre et system til objektivt at registrere overarbejde. På den baggrund betvivlede domstolen i Spanien, om den spanske ret var i harmoni med EU-retten og anmodede derfor også om en præjudiciel afgørelse ved EU-domstolen, om fortolkningen af art. 31, stk. 2 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, samt andre artikler i blandt andet arbejdstidsdirektivet og direktivet om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. I Spanien var den maksimale effektive arbejdstid 40 timer om ugen i gennemsnit baseret på 12 måneder, med

¹²³ <https://pav.medst.dk/arbejdstidsregler-mv/tjenestemaend/arbejdstidens-laengde/> (13/3-2020)

9 timers arbejde dagligt. Derudover var det et krav, at man fik 12 timers hvile i døgnet fra arbejdsdagens afslutning og til begyndelsen på den næste. Ovenstående var fastsat ved lov i art. 34, nr. 1 og 3 i Estatuto de los Trabajadores (spansk lov om arbejdstagers rettigheder). Dette følges af reglerne for overarbejde i art. 35 hvoraf der fremgår at der maksimalt må erlægges 80 timers overarbejde årligt, hvilket blev defineret som arbejdstid udover grænsen for den normale arbejdstid.

Domstolen fandt, at det at indføre et objektivt og pålideligt system til at registrere længden af den daglige arbejdstid, ville give et retvisende resultat. Domstolen lagde vægt på at arbejdstageren er den svage part som, i frygt for arbejdsgivers negative repressalier, vil undgå at gøre sine rettigheder gældende. Domstolen gjorde også gældende at arbejdstagerens sikkerhed og sundhed ikke kunne underordnes økonomiske hensyn til arbejdsgiverens udgifter for et sådant system.

Domstolen har således gjort nærværende dom iøjnefaldende, da der i præmis 60 følger: *”Med henblik på at sikre den effektive virkning af de i direktiv 2003/88 fastsatte rettigheder og den grundlæggende rettighed, der er sikret ved chartrets artikel 31, stk. 2, skal medlemsstaterne følgelig pålægge arbejdsgiverne en forpligtelse til at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.”*

Det må således antages at medlemsstaterne, som det følger af ovenstående, er pålagt at skulle etablere et system, for dermed at kunne registrere deres ansattes arbejdstid og sådan sikre at arbejdstidsbestemmelserne i direktivet bliver overholdt. Derudover fremgår det af afgørelsens præmis 63 at, *”medlemsstaterne ved udøvelsen af det vide skøn, de herved er tillagt, at fastsætte de nærmere bestemmelser om et sådant system, navnlig med hensyn til hvilken form det skal have og i givet fald under hensyntagen til de særlige forhold inden for hver af de berørte virksomhedssektorer”*.

Det er dermed op til medlemsstaterne, hvordan et sådant system skal etableres og bestemmelserne for kravet til arbejdsgiverne om at registrere deres ansattes arbejdstid. I Danmark har det på nuværende tidspunkt ikke været nødvendigt med et lovmæssigt krav om arbejdstidsregistrering, men den nærværende dom får muligvis fremadrettet en præjudikatværdi således, at det bliver påkrævet at fastsætte ved lov.¹²⁴

¹²⁴ <https://kammeradvokaten.dk/nyheder-viden/nyheder/2019/06/eu-domstolen-paalaegger-arbejdsgivere-en-pligt-til-at-registrere-arbejdstagernes-arbejdstid> (24/3-2020)

5.3 Håndhævelsen

Overenskomstbrud behandles som hovedregel ved faglig voldgift, jf. arbejdsretslovens § 10, som det også fremgår i afsnit 3.4.2. Overenskomstbrud kan forekomme fra arbejdsgiver, hvis denne ikke overholder den kollektive overenskomst, hvad angår løn- og arbejdsforhold.¹²⁵ Som det også fremgår tidligere i dette speciale, så har arbejdstagerne efter Charterets art. 31, stk. 1 ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.¹²⁶ Der er blandt andet pålagt arbejdsgiveren et ansvar om at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, jf. arbejdsmiljødirektivets art. 5, stk. 1, hvilken er grundlæggende i europæisk arbejdsmiljøret.¹²⁷

Som det blev beskrevet ovenfor i afsnit 3.4.1, sanktioneres der efter et særligt sanktionssystem inden for arbejdsretten. Arbejdsretten kan ikke idømme straf eller erstatning, men kan fastsætte bod, jf. arbejdsretslovens § 12.¹²⁸ I tilfælde af overenskomstbrud vil arbejdsgiveren blive pålagt bod som en form for bødestraf, ligesom lønmodtageren, som er blevet krænket, kan tilkendes godtgørelse som erstatning fra arbejdsgiveren.¹²⁹

Sanktioner for overenskomstbrud, kræver at der findes et brud på den kollektive overenskomst som er bindende for begge parter som oftest er en arbejdsgiverorganisation og lønmodtagerorganisation. Sanktionen kan derfor også iværksættes mod både et individuelt medlem af en organisation, såvel som organisationerne der kan pålægges bod. De arbejdsgivere og lønmodtagere, der ikke er direkte eller indirekte part i en kollektiv overenskomst, kan ikke pålægges bod i forbindelse med overenskomstbrud, men der kan stadig blive tale om misligholdelse i det individuelle arbejdsforhold.¹³⁰

Niveauet for godtgørelsen til den krænkede kan variere meget ud fra de forskellige lovtekster, uden nogen form for begrundelse herfor.¹³¹

Hvis en lønmodtager bliver krænket, altså at dennes arbejdsgiver ikke tilrettelægger arbejdstiden efter

¹²⁵ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 252

¹²⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 709

¹²⁷ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 710

¹²⁸ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 260

¹²⁹ Kristiansen: Grundlæggende arbejdsret (2016) s. 36

¹³⁰ Nielsen: Dansk arbejdsret (2106) s. 261

¹³¹ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 284

bestemmelserne herfor og dermed ikke opretholder eller sikre arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, kan lønmodtageren tilkendes godtgørelse, jf. arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven § 8.

Ovenstående stadfæstes ved Højesteret i U.2018.763H, hvor en medarbejder på en maskinstation, over en længere periode har arbejdet mere end den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer. Medarbejderen har af egen fri vilje givet samtykke til overarbejde ud over 48-timers grænsen i 32 referenceperioder af 4 måneder. Der lægges af Højesteret vægt på, at det må være arbejdsgiverens ansvar, at dennes medarbejdere i en referenceperiode på 4 måneder, ikke overstiger grænsen for maksimal arbejdstid. Lønmodtageren får ret til godtgørelse på 50.000 kr. selvom at dennes overarbejde var ønsket og uden tvang fra arbejdsgiver.

Det er ikke første gang at en overskridelse af sådan grad er set i Danmark. I U.2013.965 Ø er en chauffør, efter et lønkrav i forbindelse med sin bortvisning, blevet tilkendt en godtgørelse på 10.000 kr. for krænkelse af sine rettigheder for maksimal arbejdstid, da han i over 1 år og 7 måneder har overtrådt denne 31 gange. Ligeledes i U.2019.4136 V tilkendes en chauffør en godtgørelse på 25.000 kr. for i en referenceperiode, at overskredet den maksimale ugentlige arbejdstid betydeligt.

Der er i EU-retten også rettet fokus på sanktionssystemet, der som udgangspunkt er op til den nationale ret.¹³² I Charterets art. 47 fremgår det om adgang til effektive retsmidler og til en upartisk domstol, at *”Enhver, hvis rettigheder og friheder som sikret af EU-retten er blevet krænkede, skal have adgang til effektive retsmidler for en domstol under overholdelse af de betingelser, der er fastsat i denne artikel.”*

Enhver har ret til en retfærdig og offentlig rettergang inden en rimelig frist for en uafhængig og upartisk domstol, der forudgående er oprettet ved lov. Enhver skal have mulighed for at blive rådgivet, forsvaret og repræsenteret.”

Af princippet om loyalt samarbejde i TEU art. 4, stk. 3, bestemmes det at medlemsstaternes nationale ret skal sikre borgere og virksomheder retsbeskyttelse efter EU-retten. Ligesom det af TEUF art. 288 bestemmes, at direktivernes indhold med hensyn til dets mål er bindende for medlemsstaterne og at det er op til netop denne at vælge hvilket middel der skal anvendes til at opnå målet.

¹³² Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 269

I sommeren 2014 blev håndhævelsesdirektivet, 2014/54/EU, om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed, bestemt og senere i 2016 implementeret i Danmark ved lovforslaget L 178, som Lov nr. 626 af 8. juni 2016, om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

I direktivets præambel fastlægges det at direktivet er til for:

Pkt. 9 *''Relevant og effektiv anvendelse og håndhævelse af artikel 45 i TEUF og forordning (EU) nr. 492/2011 samt kendskab til rettigheder er nøgleelementer i beskyttelsen af EU-arbejdstagernes og deres familiemedlemmers rettigheder og sikringen af ligebehandling, hvorimod mangelfuld håndhævelse heraf underminerer effektiviteten af EU-bestemmelserne på dette område og bringer EU-arbejdstagernes og deres familiemedlemmers rettigheder og beskyttelse i fare.''*

Direktivet sørger for at håndhævelsen bliver mere effektiv, således at arbejdstagernes rettigheder sikres også i andre medlemsstater, når der tages beskæftigelse i en anden medlemsstat.

5.4 Arbejdsforhold og den frie bevægelighed

Som det blev beskrevet i kapitel 4, så er arbejdskraftens frie bevægelighed en af hjørnestenene i det indre marked, som tilsigter at skabe et fællesmarked for erhvervslivet med fri bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital, jf. TEUF art. 26, stk. 2. Under udtrykket fri bevægelighed for personer findes arbejdskraftens frie bevægelighed hjemlet i TEUF art. 45.¹³³

EU fremsatte i 1991 og 1993 forslag til et direktiv om udstationering, hvilket blev en realitet ved direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser. Direktivet er senest ændret 28. juni 2018, 2018/957/EU, hvilket skal være implementeret senest 30. juli 2020, jf. direktivets art. 3 om gennemførelse og anvendelse.

Af udstationeringsdirektivet, 96/71/EF, betragtning nr. 18 fremgår det, at *''princippet om, at virksomheder med hjemsted uden for Det Europæiske Fællesskab ikke må behandles mere gunstigt end virksomheder med hjemsted i en medlemsstat, skal overholdes''*.

Det fastlægger således at reglerne i den nationale lovgivning skal sørge for at tredjelandsborgere ikke opnår bedre rettigheder end borgerne medlemsstaten eller unionen.

¹³³ Engsig Sørensen: EU-retten (2014) s. 40

Det bemærkes i forbindelse med udstationering af arbejdskraft, at det følger af EU-Domstolens praksis, at medlemsstaterne ikke må forsøge at hindre virksomheder fra andre medlemslande, at medbringe egen arbejdskraft også selvom denne hidrører fra et tredjeland, da det er en ulovlig restriktion hvis der opkræves arbejdstilladelse af disse. Derimod kan medlemsstaten kræve at den udstationerede arbejdskraft unionsborger eller ej, skal efterkomme de arbejdsretlige regler, som det er krævet af landets egne borgere.¹³⁴

Der er i udstationeringsdirektivets art. 3, stk. 1, nedfældet nogle kernevilkår for arbejdstagerne som, hvis lovfæstet eller fremgår af kollektiv overenskomst, er præceptive. Det udledes derfor, at der er tale om minimums og maksimums grænser for blandt andet arbejdstid og hvileperioder, jf. art. 3, stk. 1, litra a.

Efter ILO-konvention nr. 94 skal det fremgå af kontrakten, der indgås af arbejdsgiver og arbejdstager imellem, at arbejdstageren sikres løn og arbejdstid efter reglerne samt andre arbejdsvilkår i henhold til de kollektive overenskomster, voldgiftskendelser og anden national lov, som er gældende på det angivet arbejdsområde. ILO (International Labour Organisation) blev stiftet i 1919 med tilknytning til Folkeforbundet. ILO-traktaterne som er af menneskeretslig karakter, er ikke lov men skal efter ratificering overholdes. ILO-konvention nr. 94 blev vedtaget i år 1949 og ratificeret af 9 lande i år 1955, i Danmark gennem lov¹³⁵. Denne konvention tilsigter at gøre den arbejdsretlige regulering for arbejdsstedet obligatorisk.¹³⁶

Hvad angår udstationering af virksomheder, er dette reguleret i TEUF art. 49 som lyder,

''Inden for rammerne af nedennævnte bestemmelser er der forbud mod restriktioner, som hindrer statsborgere i en medlemsstat i frit at etablere sig på en anden medlemsstats område. Dette forbud omfatter også hindringer for, at statsborgere i en medlemsstat, bosat på en medlemsstats område, opretter agenturer, filialer eller datterselskaber.

Med forbehold af bestemmelserne i kapitlet vedrørende kapitalen indebærer etableringsfriheden adgang til at optage og udøve selvstændig erhvervsvirksomhed samt til at oprette og lede virksomheder, herunder navnlig selskaber i den i artikel 54 anførte betydning, på de vilkår, som i etableringslandets lovgivning er fastsat for landets egne statsborgere.''

¹³⁴ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 339

¹³⁵ BKI nr. 1 af 4. januar 1957 - Bekendtgørelse om Danmarks ratifikation af den af den Internationale Arbejdskonference i Geneve i året 1949 vedtagne konvention om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

¹³⁶ Nielsen: Dansk arbejdsret (2016) s. 354-355

Udledningen af dette findes at være at en medlemsstat ikke må afvise virksomheders etablering i denne, i form af udstationering af sin arbejdskraft. Således findes det samme at fremgå af afgørelsen C-341/05 fra EU-Domstolen.

I C-341/05, *Laval*, hvor et lettisk firma udførte arbejde på en svensk skole. Det lettiske firma var ikke overenskomstbundet i hverken Letland eller Sverige i begyndelsen, men indgik senere en overenskomst med en lettisk fagforening. Kort efter indledte Svenska Byggnadsarbetareförbundet og Svenska Elektrikerförbundet, svenske fagforeninger, forhandlinger om indgåelse af overenskomst. Det afviste firmaet og Svenska Byggnadsarbetareförbundet anlagde derfor blokade i håb om at firmaet ville indgå en tiltrædelsesoverenskomst med det svenske byggeforbund. Det fik Svenska Elektrikerförbundet til at iværksætte sympatistrejke, hvilket af de svenske organisationer fandtes lovligt.

Det antages af EU-Domstolen at fortolkningen af TEUF art. 49 og udstationeringsdirektivets art.3 er begrænsninger for, at en fagforening i en medlemsstat via kollektive kampskridt kan forsøge at få en udstationeret arbejdstager til at indlede forhandling af arbejdsvilkår, der ikke indgår i den nationale lovgivning eller kollektive overenskomster i modtagerlandet, med undtagelse af mindsteløn.

Det blev hertil fastslået i hovedsagen, at konfliktretten ikke henhører fællesskabsretten med derimod den nationale lovgivning og/eller de kollektive overenskomster. Det kan dermed betragtes at det på baggrund af EU-rettens bestemmelser vil lovliggøre organisationernes kollektive kampskridt, hvis fællesskabsretten må regulere konfliktretten.

Hvad angår arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, hvileperioder m.fl., for udstationerede arbejdstagere, så gælder de samme regler der følger af lovgivning og de kollektive overenskomster, som for medlemsstatens egne arbejdstagere, således at alle unionsborgere har samme rettigheder efter den i medlemsstaten nationale lovgivning.

5.5 Delkonklusion

Det må fastslås at reglerne for arbejdstid og hvileperioder er grundlæggende rettigheder for alle arbejdstagere i medlemslandene. Begreberne arbejdstid og hvileperiode der fremgår af blandt andet arbejdstidsdirektivet og dennes gennemførelseslov, må konkluderes på baggrund af den i analysen anvendte praksis, at have forskellig omfang.

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

Om grundlæggende rettigheder bliver overholdt i de forskellige medlemsstater er op til medlemsstaterne selv, hvilket det må udledes på baggrund af den ny retspraksis, hvor denne forpligtes til at sikre, ved indførsel af et objektivt system til registrering af arbejdstidens længde. Hvis ikke lovgivningen bliver overholdt og arbejdsgiveren tilsidesætter sin pligt til at sørge for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, kan arbejdstageren tilkendes godtgørelse for denne krænkelse.

Det må desuden udledes på baggrund af den anvendte praksis, at det ikke er lovligt at iværksætte kollektive kampskridt med det formål at indlede forhandling om overenskomst når en virksomhed er overenskomstbundet i en anden medlemsstat på forhånd, så længe virksomheden ikke har ringere vilkår, end de i modtagerlandet fastsatte.

6. Konklusion

Der er i det nærværende speciale foretaget en undersøgelse af arbejdstidsreguleringen i både den nationale danske ret og EU-retten, samt den påvirkning sidstnævnte har haft på netop den danske arbejdsret. Betragtningen af det danske arbejdsretlige systems opbygning, giver baggrund for at kalde dette for unikt. Tilgangen til at fastsættelsen af parternes rettigheder sker efter aftale mellem organisationerne bag arbejdsmarkedets parter, er set som værende grunden til at der indtil tiltrædelsen af EF/EU ikke har været lovgivet på det arbejdsretlige område, hvis det ikke har været en absolut nødvendighed. Et af specialets anbringender fastsætter, at der forelå en pligt til gennemførelse enten ved lov eller en almen gyldig aftale, efter tiltrædelsen af EU, hvor især de arbejdsretlige direktiver løbende blev krævet implementeret efterhånden som de blev til.

Arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, der reguleres i arbejdsmiljødirektivet og den nationale implementeringslov må konkluderes, at have stor betydning for de nuværende bestemmelser for tilrettelæggelsen af arbejdstiden, da bestemmelserne tilsigter, ved minimums- og maksimumsgrænser, at sikre alle arbeidstagere i Unionen den samme beskyttelse.

Det må dermed begrundes, med baggrund i underordningsforholdet sammenholdt med ledelsesretten, at arbejdsgiveren drages til ansvar for at sikre sine arbejdstagers sikkerhed og sundhed med hjemmel i arbejdsmiljødirektivet. Det udledes ligeledes i specialet, at det med baggrund i ledelsesretten, giver arbejdsgiveren retten til at bestemme hvad der betegnes som arbejdstid og hvordan denne skal registreres, så længe lovgivningen eller aftaler fastsat ved kollektiv overenskomst overholdes.

Med vægt på arbejdskraftens frie bevægelighed på det indre marked, har Specialet behandlet EU-retten for at danne et overblik over rettighederne på arbejdsmarkedet, såsom netop arbejdskraftens frie bevægelighed, opholdsretten og etableringsretten. EU-domstolens praksis fastlægger, at en arbejdstager skal være underlagt instruktionsbeføjelser af arbejdsgiveren for at være omfattet af arbejdskraftens frie bevægelighed. Derudover bliver det fastlagt at enhver borger i Unionen med statsborgerskab i en af medlemsstaterne kan tage ophold og etablere sig i en anden medlemsstat, med et dertilhørende diskriminationsprincip. Det bevirker som udgangspunkt, at der i højere grad er lige rettigheder for alle unionsborgere, hvilket gælder for især beskæftigelse og ophold i en anden medlemsstat, end den som denne ellers er statsborger i.

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

Hvad angår konfliktretten og dennes midler i form af kollektive kampskridt for at opnå kollektiv overenskomst på en arbejdsplads, må det antages at kriterierne for en lovlig konflikt er relativt opnåelige og at disse samtidig sikre parterne imod urimelige konflikter. Det kan konkluderes at der af EU-retten fremgår samme rettigheder for overenskomstforhandlinger og kollektive kampskridt, hvilke desuden bygger på foreningsfriheden af EMRK.

Reglerne for arbejdstid og hvileperioder, der fremgår af arbejdstidsdirektivet, er blevet anerkendt som grundlæggende rettigheder og omfatter således alle borgere i medlemsstaterne, hvilket må siges at danne grobund for en sikker beskyttelse af arbejdstagerne i Unionen. Specialet har erfaret, at medlemsstaterne, så længe bestemmelserne herom i den nationale lovgivning og EU-retten overholdes, kan fastsætte mere favorable forhold for sine borgere og eventuelle udstationeret borgere i deres medlemsstat. Det kan af specialets undersøgelse udledes at håndhævelsen af de fastsatte rettigheder er op til medlemsstaterne selv og at EU-Domstolen kun har kompetence til at behandle de præjudicielle spørgsmål herom, hvilket desuden fremgår af den anvendte praksis.

Det må derfor konkluderes at EU-retten har en enorm betydning for reguleringen af arbejdstiden og arbejdsretten generelt, idet der tidligere i Danmark ikke var lovgivning på området med mindre det var af største nødvendighed. I takt med implementeringen af EU-direktiverne, har Danmark som medlemsstat, set sig nødsaget til at gennemføre direktiverne ved lov, da de kollektive overenskomster ikke betragtes som almen gyldige i flere tilfælde, hvorfor direktiverne ikke kan implementeres gennem en sådan aftaleform. Den angivne lovgivning, kan dermed også siges at have fastsat rammer for arbejdstagernes rettigheder på baggrund af EU-direktivernes bestemmelser, som muligvis ikke ville have været fastsat hvis ikke Danmark havde forpligtet sig hertil via EU-medlemsskabet. Der kan således være fordele og ulemper ved tiltrædelsen af EU.

7. Litteraturliste

7.1 Artikler

- Due, Jesper og Jørgen Steen Madsen. Augustudvalget og Carl Ussing, FAOS, 2008.

7.2 Bøger

- Christoffersen, Jonas et al. EU's Charter om Grundlæggende Rettigheder, 2. udgave, Jurist- og Økonomforbundet, 2018.
- Hasselbalch, Olie og Natalie Videbæk Munkholm. Lærebog i ansættelsesret og personalejura, 6. udgave, Djøf Forlag, 2019.
- Kristiansen, Jens. Grundlæggende arbejdsret, 4. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2016.
- Munk-Hansen, Carsten. Retsvidenskabsteori, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2014.
- Nielsen, Ruth. Dansk arbejdsret, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2016.
- Sørensen, Karsten Engsig et al. EU-retten, 6. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2014.
- Tvarnø, Christina og Ruth Nielsen. Retskilder og retsteorier, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2017.

7.3 Domme

Arbejdsretten:

- A 2007.831
- AR 2015.0083
- AR 2016.0662

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

EU-Domstolen:

- C-131/84, Kommissionen mod Italien
- C-143/83, Kommissionen mod Danmark
- C-151/02, Jaeger
- C-215/83, Kommissionen mod Belgien
- C-26/62, Van Gend en Loos mod Administratie der Belastingen
- C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras
- C-271/08, Kommissionen mod Tyskland
- C-281/98, Angonese
- C-341/05, Laval
- C-350/96, Clean Car Autoservice mod Landeshauptmann von Wien
- C-413/99, Baumbast og R
- C-438/05, The International Transport Workers' Federation og The Finnish Seamen's Union
- C-44/65, Hessische Knappschaft mod Singer og Fils
- C-518/15, Matzak
- C-53/81, Levin mod Staatssecretaris van Justitie
- C-55/18, CCOO
- C-91/81, Kommissionen mod Italien

Landsretten:

- U1985.426V
- U2005.1414Ø
- U2013.965Ø
- U2019.4136V

Højesteret:

- U1998.800H
- U2018.763H

7.4 Links

- <http://juridiskmetode.dk/retskilderne/index.html>
- <https://bm.dk/arbejdsmraader/arbejdsvilkaar/den-danske-model/>

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

- https://europa.eu/european-union/about-eu/history/1990-1999_da
- <https://kammeradvokaten.dk/nyheder-viden/nyheder/2019/06/eu-domstolen-paalaegger-arbejdsgivere-en-pligt-til-at-registrere-arbejdstagernes-arbejdstid>
- <https://pav.medst.dk/arbejdsretlige-forhold-herunder-overtraedels/kollektive-overenskomster-som-arbejdsrettens/hovedaftaler/>
- <https://pav.medst.dk/arbejdsretlige-forhold-herunder-overtraedels/kollektive-overenskomster-som-arbejdsrettens/overenskomster/>
- <https://pav.medst.dk/arbejdstidsregler-mv/tjenestemaend/arbejdstidens-laengde/>
- <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2020/den-danske-model/>
- <https://www.da.dk/politik-og-analyser/overenskomst-og-arbejdsret/2018/saadan-fungerer-arbejdsretten/>
- <https://www.danskeakasser.com/begrebsforklaringer/arbejdsgiver/>
- <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/da/sheet/146/beskyttelse-af-de-grundl%C3%A6ggende-rettigheder-i-eu>
- <https://www.ft.dk/da/dokumenter/bestil-publikationer/publikationer/mingrundlov/min-grundlov/kapitel-1/paragraf-3>
- <https://www.leifshows.dk/hvem-arbejder-mest-i-verden-2/>
- <https://www.pernillegarde.com/4dages-arbejdsuge>
- <https://www.statistikbanken.dk/AKU410A>

7.5 Lovgivning

7.5.1 Traktater

- Den Europæiske Menneskerettighedskonvention (EMRK)
- Det Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder
- Lissabontraktaten
- Traktaten om Den Europæiske Union (TEU)
- Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF)

7.5.2 Forordninger

- Forordning 3820/1985: Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport
- Forordning 492/2011: Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 492/2011 af 5. april 2011 om arbejdskraftens frie bevægelighed inden for Unionen EØS-relevant tekst

7.5.3 Direktiver

- Direktiv 1989/391/EF (*Arbejds miljødirektivet*): Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet
- Direktiv 1991/533/EØF: Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet
- Direktiv 1993/104/EF (*Arbejdstidsdirektivet*): Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

- Direktiv 1996/71/EF (*Udstationeringsdirektivet*): Europa-Parlamentet OG Rådets Direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser
- Direktiv 2002/14/EF: Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab - Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring om arbejdstagerrepræsentation
- Direktiv 2003/88/EF (*Arbejdstidsdirektivet*): Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Direktiv 2004/38/EF (*Opholdsdirektivet*): Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/38/EF af 29. april 2004 om unionsborgeres og deres familiemedlemmers ret til at færdes og opholde sig frit på medlemsstaternes område, om ændring af forordning (EF) nr. 1612/68 og om ophævelse af direktiv 64/221/EØF, 68/360/EØF, 72/194/EØF, 73/148/EØF, 75/34/EØF, 75/35/EØF, 90/364/EØF, 90/365/EØF og 93/96/EØF (EØS-relevant tekst)
- Direktiv 2007/30 (*Arbejds miljødirektivet*): Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2007/30/EF af 20. juni 2007 om ændring af Rådets direktiv 89/391/EØF, dets særdirektiver og Rådets direktiv 83/477/EØF, 91/383/EØF, 92/29/EØF og 94/33/EF med henblik på forenkling og rationalisering af rapporterne om den praktiske gennemførelse (EØS-relevant tekst)
- Direktiv 2014/54/EU (*Håndhævelsesdirektivet*): Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/54/EU af 16. april 2014 om foranstaltninger til fremme af arbejdstagernes udøvelse af deres ret til fri bevægelighed EØS-relevant tekst
- Direktiv 2018/957/EF (*Udstationeringsdirektivet*): Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2018/957 af 28. juni 2018 om ændring af direktiv 96/71/EF om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (EØS-relevant tekst)

7.5.4 Love

- LOV nr. 11000 af 15/04/1683, Danske Lov
- LOV nr. 169 af 05/06/1953, Grundloven

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

- LOV nr. 303 af 02/05/2005, Lov om information og høring af lønmodtagere
- LOV nr. 395 af 01/06 2005, Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransport
- LOV nr. 447 af 11/10/1972, Tiltrædelsesloven
- LOV nr. 626 af 08/06/2016, Lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension

7.5.5 Lovbekendtgørelser

- LBK nr. 240 af 17/03/2010, Ansættelsesbevisloven
- LBK nr. 375 af 31/03/2020, Arbejdsmiljøloven
- LBK nr. 896 af 24/08/2004, Arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven
- LBK nr. 1003 af 24/08/2017, Arbejdsretsloven

7.5.6 Bekendtgørelser

- BKI nr. 1 af 04/01/1957: Bekendtgørelse om Danmarks ratifikation af den af den Internationale Arbejdskonference i Geneve i året 1949 vedtagne konvention om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter.

7.5.7 Øvrige

- Den Europæiske Socialpagt (Socialpagten)
- Estatuto de los Trabajadores (lov om arbejdstagers rettigheder)
- Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkedsmæssige og Sociale Rettigheder

*En analyse af arbejdstidsreguleringen
set i lyset af EU-direktivernes påvirkning*

- Hovedaftalen mellem DA og LO
- L 178 Forslag til lov om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere m.v., lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.