

**Titel:** Europæiseringen af det individuelle ansættelsesforhold

**Title:** The impact of European Law on individual employment contracts

**Uddannelsesinstitution:** Aalborg Universitet

**Afhandling:** Juridisk kandidatspeciale

**Emne:** EU-ret

**Projektperiode:** 1. februar 2013 – 15. maj 2013

**Vejleder:** Ulla Steen

**Sideantal:** 70

**Udarbejdet af:** Michell Regnar Winger

---

## Forord

Dette kandidatspeciale er udarbejdet af jurastuderende Michell Regnar Winger på 10. semester ved Aalborg Universitet og udgør dermed afslutningen på kandidatuddannelsen i jura.

For at gøre fremstillingen mere overskuelig, er den inddelt i overordnede afsnit og herunder i mindre afsnit, som er nummeret efter 1, 1.1 og 1.1.1. Disse er altså inddelt i 3 niveauer.

I specialet er kildehenvisningerne henført i fodnoterne, men der kan tillige forekomme uddybende forklaringer af udtryk og begreber i fodnoterne i dette speciale. Kildehenvisningerne er angivet med [Efternavn, Fornavn; årstal], navne på rapporter og undersøgelser. Kilderne er listet i litteraturlisten, som er afsnit 13, angivet med følgende oplysninger: Efternavn, Fornavn, Titel, Udgave, Årstal. Derudover er der i afsnit 13 om henvisninger angivet en liste over samtlige danske afgørelser og EU-domstolens praksis, som er anvendt i projektet. Hertil er der en liste over brugte overenskomster og love i dette speciale, samt juridiske artikler og internetsider.

Når der er henvisning til en bestemmelse i traktaten, er det Lissabontraktatens artikelnummerering, der er anvendt. Det gælder i imidlertid ikke afsnittet om konform fortolkning og de steder, hvor et direktivs artikelnummerering er anvendt. I relationen hertil vil de nye termer og begreber efter Lissabontraktaten også blive anvendt.

Der skal lyde en stor tak til vejleder Ulla Steen, der har hjulpet mig gennem processen med gode råd og vejledning. Derudover vil jeg takke dem, der har hjulpet med afgrænsning og respons på relevante spørgsmål i forbindelse med besvarelse af specialets problemstillinger.

<b>FORORD</b> .....	<b>2</b>
<b>1. INDLEDNING</b> .....	<b>5</b>
1.1 AFHANDLINGENS RØDE TRÅD - LÆSEVEJLEDNING.....	6
<b>2 AFGRÆNSNING OG METODISKE OVERVEJELSER</b> .....	<b>7</b>
2.1 AFGRÆSNING.....	7
2.2 METODISKE OVERVEJELSER .....	9
2.3 EU-RETTENS METODEREDSKABER .....	11
2.3.1 EU-rettens forrang .....	12
2.4 IMPLEMENTERINGEN AF EU-DIREKTIVER.....	13
2.5 KRAV TIL IMPLEMENTERING AF DIREKTIVER.....	13
2.5.1 Kontrol med implementering .....	14
2.6 IMPLEMENTERING AF DIREKTIVER I KOLLEKTIV OVERENSKOMST .....	14
2.6.1 Accept af den danske implementeringsmodel .....	14
2.7 FORTOLKNING AF EU-RETTENS RETSAKTER I FORHOLD TIL KONFORM FORTOLKNING OG PRÆJUDICIEL FORLÆGGELSE .....	15
2.7.1 Konformfortolkning.....	15
2.8 PRÆJUDICIEL FORLÆGGELSE .....	16
2.8.1 Ret/Pligt til forlæggelse af præjudicielle spørgsmål .....	16
2.8.2 Undtagelser til forlæggelsespligten .....	17
2.8.3 Acte Clair-doktrinen .....	17
2.8.4 Irrelevante Præjudicielle spørgsmål.....	18
<b>3 EU-RETTENS ARBEJDSRETlige LINJE</b> .....	<b>18</b>
3.1 LISSABONTRAKTATENS REGLER OM DET EUROPÆISKE ARBEJDSMARKED.....	18
<b>4 DIREKTIVERNE DER BESKYTTER ARBEJDSSTAGEREN</b> .....	<b>20</b>
4.1 ARBEJDSMILJØDIREKTIVET 89/391EF .....	21
4.2 ARBEJDSSTIDSDIREKTIVET 2003/88EF .....	23
4.2.1 Tilrettelæggelse af arbejdstiden retlige rammer og muligheder .....	23
4.2.2 Hvad skal forstås og medregnes som arbejdstid?.....	24
4.2.3 Daglig Hviletid.....	25
4.2.4 Ugentligt fridøgn.....	25
4.2.5 Undtagelser til de generelle principper om arbejdstid jf. artikel 17.....	26
4.2.6 Særlige regler om arbejdstid ved kollektiv overenskomst jf. artikel 18.....	26
4.2.7 Aftaler mellem arbejdsmarkedsparter gennem direktivets artikel 18 .....	26
4.3 ANSÆTTelsesBEVISDIREKTIVET 91/533EØF .....	27
4.3. 1 Direktivets rammer .....	28
4.3.2 oplysningspligten .....	28
4.4 DELKONKLUSION .....	30
<b>5 DEN DANSKE MODEL</b> .....	<b>30</b>
5.1 OVERENSKOMSTER I DANMARK.....	31
5.1.1 Parterne i kollektive overenskomster .....	31
5.2 DET FAGRETlige PROCESSYSTEM.....	32
5.2.1 Parterne i det faglige processystem og behandling af sagen .....	33
5.2.2 Særligt om individuelle ansættelser der bliver omfattet af processystemet .....	33
5.2.3 Afgørelser ved arbejdsretten.....	34

5.2.4 Sektioner ved arbejdsretten .....	34
<b>6. DET INDIVIDUELLE ANSÆTTELSESFORHOLD .....</b>	<b>34</b>
<b>7. DEN DANSKE IMPLEMENTERINGSMODEL .....</b>	<b>35</b>
7.1 ILLUSTRATION AF DEN DANSKE IMPLEMENTERINGSMODEL.....	35
7.2 DE DANSKE IMPLEMENTERINGSLOVE EFTER EU-DIREKTIVER.....	37
7.2.1 Arbejds miljøloven.....	37
7.2.2 Arbejdstidsloven .....	39
7.2.3 Det individuelle ansættelsesforholds betydning for 48 timers reglen .....	41
7.3 ANSÆTTELSESBEVISLOVEN .....	42
7.3.1 Ændringer af aftalevilkårene i ansættelsesbeviset .....	46
7.4 SANKTIONER EFTER ANSÆTTELSESBEVISLOVENS § 6 .....	47
7.5 DELKONKLUSION .....	48
<b>8 DIREKTIV IMPLEMENTERING I KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER I DANMARK .....</b>	<b>49</b>
8.1 DER ER 4 PROBLEMSTILLINGER PÅ BAGGRUND AF DEN AFTALEBASEREDE IMPLEMENTERING .....	49
8.1.1 Hvordan bruges 15-dagsfristen (Nachfrist) der følger af ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 stk. 2?.....	50
8.1.2 EU-rettens klarhedskrav set i lyset af U.2009.724H.....	50
8.1.3 Usikkerhed om hvilke regelsæt man bliver omfattet set i lyset af U.2009.1845H? .....	51
8.1.4 Arbejdstidsdirektivet reference perioder i kollektive overenskomster .....	55
8.2 DELKONKLUSION .....	55
<b>9. KONSEKVENSERNE AF DEN DANSKE IMPLEMENTERINGSMETODE AF EU'S ARBEJDSRETLIGE DIREKTIVER .....</b>	<b>56</b>
9.1 KONSEKVENSER FOR DET INDIVIDUELLE ANSÆTTELSESFORHOLD.....	58
9.2 KONSEKVENSERNE AF DE ENKELTE REGELSÆT GRUNDET IMPLEMENTERINGSMODELLEN .....	59
9.3 DELKONKLUSION .....	60
<b>10 DEN FREMTIDIGE RETSSTILLING MELLEML EU-RETEN OG DANSK RET .....</b>	<b>60</b>
10.1 LØSNINGEN PÅ PROBLEMET .....	61
10.2 ARBEJDSMARKEDSPARTERS ROLLE I FORBINDELSE MED EN EVT. LØSNING.....	62
<b>11 KONKLUSION .....</b>	<b>62</b>
<b>12 ENGLISH SUMMARY .....</b>	<b>65</b>
<b>13 LITTERATURLISTE OG DOMSREGISTER. ....</b>	<b>67</b>
13.1 BØGER .....	67
13.2 ARTIKLER .....	68
13.3 LOVE, BETÆNKNINGER MV.....	68
13.4 PRAKSIS FRA DE DANSKE DOMSTOLE .....	68
13.5 PRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN .....	69
13.6 WEBSIDER.....	70
13.7 OVERENSKOMSTERNE DER ER HENVIST TIL I DETTE SPECIALE.....	70

## 1. Indledning

EU-rettens påvirkning af det danske arbejdsmarked har givet anledning til en række problemstillinger. En af disse problemstillinger vedrører den aftalefrihed, der er mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Det gælder både for de organiserede og de uorganiserede arbejdstagere. EU-rettens påvirkning af det danske arbejdsmarked bygger på de formål, der er i Lissabontraktaten og EU's Sociale charter. Disse aftaler danner grundlag for en række direktiver, der skal beskytte Unionens arbejdstagere. Principperne er udformet i de direktiver, der er implementeret i både national lovgivning og de kollektive overenskomster, der regulerer det danske arbejdsmarked.

Hele formålet med de i traktaten bestemte principper er begrundet i ønsket om at styrke det europæiske fællesskab og skabe harmonisering mellem de enkelte nationalstaters arbejdsretlige lovgivninger til at styrke EU's fire frihedsrettigheder. Disse rettigheder har skabt en lang række EU-direktiver, der direkte er et fundament for national lovgivning og aftaleimplementering i kollektive overenskomster. De EU-retlige love og aftaler giver anledning til en ændring af rammerne for, hvad der skal være fundamentet i de nationale regler om arbejdsmarked og særligt forholdet til det individuelle ansættelsesforhold.

Arbejdskraftens frie bevægelighed i TEUF artikel 45 har skabt behov for en harmonisering af arbejdsmarkedsregler. På den måde kender en arbejdstager eller en unionsborger sin retsstilling og de grundlæggende rettigheder, der er gældende for arbejdstagerens ansættelsesforhold indenfor hele unionen. EU har de sidste 30 år haft større fokus på arbejdstagernes sociale og sundhedsmæssige forhold i relation til de arbejdsvilkår og rettigheder, der skal gælde for alle, som tager arbejde i Unionen. I Danmark hersker et system om aftalemæssig regulering af arbejdsvilkår. Som dette speciale vil vise, er udgangspunkt om denne aftalefrihed under pres, da den danske implementeringsmodel med todelte retsgrundlag har medført en række usikkerhed og noget, der minder om kaotisk retsstilling. Dette skyldes, mulighederne, der ligger i forhold til direktivimplementering, jf. TEUF artikel 153 stk. 3. Direktiverne er grundelementer i de fleste kollektive overenskomster i Danmark og har betydning for, hvad der kan aftales mellem arbejdstager og arbejdsgiver i de individuelle ansættelsesaftaler. For de arbejdstagere, der ikke er omfattet af den kollektive implementering af direktiverne, er der i stedet implementeret love, der dækker dem i overensstemmelse med formålene i de EU-retlige direktiver. Den danske praksis om samspillet mellem de to regelsæt, er der en tendens til, at denne er meget kaotisk. Forholdet mellem brugen af de to regelsæt er meget usikker og har skabt en retsstilling, der i meget kraftig grad medfører en usammenhængende og umulig retsstilling for den enkelte arbejdstager.

## 1.1 Afhandlingens røde tråd - læsevejledning

Dette speciale vil være opdelt i syv elementer. For at gøre læsningen mest overskuelig, består opgavens første del af en afgrænsning af rammerne for problemstillingen og hvilke metodiske overvejelser, der er taget i forbindelse med speciales tilblivelse.

Den anden del af speciale vil gennemgå EU-rettens regler og rammer for Unionens arbejdsmarked samt praksis på området inden for de direktiver, der er omtalt i nærværende speciale. Denne del skal danne fundamentet for de regler, der bruges til at belyse speciales problemstillinger.

Den tredje del vil gennemgå implementeringen af de direktiver og rammer, der er omtalt ovenfor i anden del. Hertil kommer nogle af de metoder, der bruges i dansk ret til at skabe den harmonisering, som er formålet med implementeringen af direktiverne.

Den fjerde del af består af principperne om anvendelsen af EU-domstolen i forbindelse med forelæggelse af præjudicielle spørgsmål til fortolkning af EU-rettens retsakter. Derudover vil forholdet til den konforme fortolkning blive behandlet.

Den femte del af opgaven bliver en gennemgang af de danske regler og rammer for ansættelsesforholdet, og hvordan det todelte danske arbejdsmarkeds ser ud. Der vil i denne del både blive taget fat på det fagretlige system og overenskomsterne. Derudover bliver de grupper af arbejdstagere, der ikke er beskyttet af overenskomstsyste­met tilhørende praksis, behandlet.

Den sjette del af dette speciale vil være en analyse af de elementer, der er både i dansk ret, men også fra EU-retten. Desuden vil den praksis, der er nævnt i anden og fjerde del for at vurdere, hvordan EU-retten har påvirket det individuelle ansættelsesforhold i dansk arbejdsret, og hvordan dette skaber en lang række problemstillinger. Disse problemstillinger vil blive behandlet, og der vil komme et forslag til en evt. løsning af nogle af problemstillingerne.

Den sidste del af dette speciale bliver en konklusion på de seks ovenstående delelementer. Konklusionen vil besvare de problemstillinger, der i femte del bliver analyseret på vedrørende europæiseringen af det individuelle ansættelsesforhold i dansk ret.

Under alle de seks første afsnit, er der lavet delkonklusioner, der giver den røde tråd til næste afsnit i dette speciale. Disse delkonklusioner er samlet i den endelige konklusion til sidst i dette kandidat-speciale.

## 2 Afgrænsning og metodiske overvejelser

I det følgende afsnit vil der være en klar afgrænsning af dette speciales rammer og herefter en række overvejelser om de metoder, der anvendes i forbindelse med EU-rettens arbejdsretlige diskurs. Derudover vil de metoder, der bruges i dansk ret i forbindelse med implementeringen og den danske retstilling på baggrund af implementeringen. Gennemgangen af selve implementeringsmodellen, og de metoder EU-retten bruger til at skabe harmonisering af de EU-retlige retsakter, er beskrevet i et særskilt afsnit i dette speciale.

### 2.1 Afgræsning

EU's social- og arbejdsmarkedspolitik har igennem de sidste 30 år påvirket rammerne og fastsættelsen af beskyttelsesregler for arbejdstagere i Den europæiske Union. Dette har medført problemer for medlemsstaterne, idet de har haft forskelligt grundlag for deres arbejdsmarkedspolitik og arbejdsmarkedsmodeller.

Dette er også set i Danmark, hvor vi har et todelt arbejdsmarked i form af de arbejdstagere, der er beskyttet af en kollektiv overenskomst og de arbejdstagere, der kun er dækket af den danske lovgivning.

I dansk ret er der skabt et system, hvor det fagretlige system har implementeret de EU-retlige direktiver direkte i overenskomsterne. Dette er gjort muligt med TEUF art. 153 stk. 3, hvor der er hjemmel til denne implementeringsform. Dette er illustreret under afsnittet om implementering af direktiver.

De arbejdstagere, der ikke er omfattet af overenskomsterne er, i stedet omfattet af den lovgivningsmæssige implementering. Disse love omhandler eksempelvis: tilrettelæggelse af arbejdstid, ansættelsesbeviser, arbejdsmiljø, ligestilling og diskriminations. De to sidstnævnte love vil ikke direkte blive behandlet i dette speciale.

I dansk ret opereres der med fire forskellige implementeringsmodeller af EU-direktiver. Det er udelukkende den todelte implementering mellem lovgivning og aftale i kollektiv overenskomst, der benyttes i dette speciale.

I forhold til fastsættelse af ansættelsesforholdet og arbejdstidsrammer er der en række forskellige EU-direktiver, lovgivning og sædvaner på det danske arbejdsmarked, der skal sikre arbejdstagerne beskyttelse mod udnyttelse. Reguleringen sikrer også arbejdstagernes sociale og sundhedsmæssige forhold.

I dansk arbejdsret er udgangspunktet aftalefrihed, men, som dette speciale vil vise, er der en lang række elementer, der påvirker dette udgangspunkt både for de organiserede og de uorganiserede arbejdstagere.

Der er i forbindelse med tilblivelsen af dette kandidatspeciale lavet en række afgrænsningsovervejelser. Jeg har valgt at se på følgende EU-direktivs påvirkning af Dansk arbejdsret: 2003/88EF rammer om tilrettelæggelse af visse aspekter i forbindelse med arbejdstiden, ansættelsesbevisdirektivet 1993/533EØF samt arbejdsmiljødirektivet 89/391EF. Her vil de rammer, der er for hviletid, fridøgn, og ugentlig arbejdstid, samt krav til ansættelsesbeviser og de rammer, der er fundamentet fra arbejdsmiljødirektivet. Derudover vil de forskellige aftalerammer, der er mellem de overenskomstsikrede og de ikke overenskomstsikrede, blive gennemgået. Da disse elementer er de aftaleforhold, der har betydning for aftalefriheden i det individuelle ansættelsesforhold. Hertil kommer enkelte dele af funktionærloven, de steder hvor dette har relevans. Dermed er forholdet om ferieregler, natarbejde og pauser<sup>1</sup> i forhold til arbejdstiden ikke nærmere beskrevet i dette speciale. Heller ej forholdet til særlige arbejdstagergrupper med særskilte regler på både arbejdsmiljøområdet, men også i forhold til arbejdstidsdirektivet og ansættelsesbevisdirektivets særlige bestemmelser; herunder skifteholdsarbejde, særlige regler for søfolk eller udstationerede arbejdstagere, samt andre særlige grupper af arbejdstagere, der er nævnt i direktiverne eller de danske implementeringslove.

Der vil i dette speciale blive taget udgangspunkt i de muligheder TEUF artikel 153 stk. 3 i Lissabontraktaten<sup>2</sup>, som omhandler arbejdsvilkår og socialsikring, derudover forholder til den overenskomstmæssige implementering, der giver hjemmel til den danske implementeringsmodel. Det vil herudover blive behandlet, hvad betydningen af unionsborgerskabet og arbejdskraftens frie bevægelighed er i forhold til de fastsatte rammers påvirkning af udgangspunktet om aftalefrihed i det individuelle ansættelsesforhold.

Der vil i dette speciale blive redegjort kort for rammerne i direktiverne, samt for EU's fortolkning af disse. Dette vil herefter blive sammenholdt med de skridt, der er taget i Danmark for at sikre arbejdstagerne. De danske love, der er implementeret til at sikre arbejdstagernes retsstilling, men også forholdet til den store arbejdstagergruppe, der direkte er sikret gennem direktivernes direkte imple-

---

<sup>1</sup> Pauser bestemmes efter direktivets 4 og bestemmes af hver enkel medlemsstats sædvaner

<sup>2</sup> Fremover forkortet TEUF



mentering i overenskomsterne er centrale jf. TEUF art. 153 stk. 3. Det særlige forhold til EU-overenskomster, der er hjemlet i TEUF artikel 155, er ikke behandlet i dette speciale, da det er en aftaleform, der ikke har direkte virkning for medlemsstaterne, da denne aftaleform kan og typisk holdes under direktivniveau<sup>3</sup>

Der vil i dette speciale være behandling af reglerne om forholdet mellem de overenskomstsikrede og de ikke overenskomstsikrede arbejdstagere. Dette er også en del af den danske konstruktion, som det tidligere er beskrevet. Dette skyldes, at der er forskel på direktivernes aftaleimplementering, og de danske implementeringsloves rammer for påvirkning af det danske udgangspunkt om aftalefrihed i det enkelte ansættelsesforhold, desuden vil direktivimplementeringens betydningen for det individuelle ansættelsesforholds retstilling blive belyst.

Der vil derfor i forbindelse med undersøgelsen af den danske implementeringsmodel blive inddraget både EU-domstolens praksis, dansk praksis samt betænkninger og forarbejder fra dansk ret og EU-retten til at forstå, hvorfor der er forskel på rammerne for aftalefriheden for de overenskomstsikrede og de ikke overenskomstsikrede arbejdstagere.

De love, der er implementeret i forskellige dele af den danske lovgivning fra direktiverne, vil blive anvendt til belysning af problemstillingerne. Dette er sket i form af ansættelsesbevisloven, arbejdstidsloven og arbejdsmiljøloven. Disse love vil blive inddraget til forståelse af de regelrammer indenfor hvilke, der gives mulighed for at aftale ansættelsesvilkår for den enkelte arbejdstager. Disse vil blive sammenholdt med de steder, hvor direktiverne direkte er brugt i overenskomsterne. Derfor er problemformuleringen for dette kandidatspeciale følgende:

## **EU-rettens påvirkning og betydning for individuelle ansættelsesforhold i Danmark?**

### **2.2 Metodiske overvejelser**

Den juridiske metode bruges i dette speciale til at beskrive, hvad der er gældende ret via den retsdogmatiske metode, og hvordan den juridiske metode påvirker retssamfundet. Denne består af to delmetoder, der påvirker hinanden: Den retsdogmatiske metode, hvor man fortolker begreber og ordvalg i den praksis, der kommer fra Domstolene, og som dermed skaber opfattelsen af en retstilstand på et givent retsområde<sup>4</sup>. Hvad der er praksis fra domstolene påvirkes hele tiden af den anden

---

<sup>3</sup> Nedergaard, Peter, 2010 P. 53

<sup>4</sup> Neergaard, Ulla, 2010 P. 109-110

delmetode af den juridiske metode: Retssociologien, hvor samfundets normer og grundlæggende værdier påvirker den gældende ret<sup>5</sup>.

Der er altså sammenfald mellem den retsdogmatiske metode og den retssociologiske påvirkning. Dette er naturligt, da de af domstolene skabte praksisnormer påvirkes direkte af den retspolitiske diskussion, der opstår på baggrund af retssociologiens syn på det, der er den gældende ret.<sup>6</sup>

Diskussionen mellem den retspolitiske opfattelse gennem retssociologien og gældende ret spiller i forhold til EU-retten en meget central rolle, vi i Danmark ikke har en egentlig fortolkningsstil eller fortolkningsmetode. Men sagerne bygger tit på gældende praksis eller formålet med loven.

EU-retten bygger på en lang række normer og retspolitiske værdier, som EU-domstolen fortolker ud fra en mere konkret og individuel basis, af de sager, der forelægges for denne. Denne metode skaber en meget klar retstilstand, idet man bruger et EU-retligt skabt klarhedsprincip, der har til formål at skabe en klar retstilstand på et EU reguleret retsområde. Dette sker ved, at EU-domstolen forsøger gennem den samlede praksis på et område at skabe en retstilstand, hvor den retsdogmatiske metode får en stor betydning.

EU-rettens betydning for de enkelte medlemsstater er med til at skabe en retssociologiske synsvinkel, der direkte og indirekte får betydning for gældende ret på de retsområder, hvor EU-retten er central. Dette ses i den konforme fortolkning af de EU-retlige retskilder, som medlemsstaterne skal følge. Her er særligt den sociale- og arbejdsmarkedspolitiske front et fundament for den retsdogmatiske diskussion, der foregår på disse retsområder.

Derfor kan man sige, at den betydning EU-retten får eller har fået rent retshistorisk i den grad har påvirket både retsdogmatikken og forhold omkring, hvad der er gældende ret. EU-retten har også påvirket den retspolitiske diskussion i forhold til samfundets værdier og normer om arbejdsmarkedspolitikken og det styrkeforhold, der er i forhold til den politiske diskussion på et retsområde<sup>7</sup>. Dette ses også i den direkte eller indirekte påvirkning, som EU-retten har på den retstilling, der er gældende. Det vertikale forhold mellem stat og borger og den horisontale virkning, som påvirker borgerne imellem<sup>8</sup>, skaber, hvad der er gældende ret fra EU's politiske og retlige diskussioner<sup>9</sup>. Det

---

<sup>5</sup> Wegner, Morten, 2000 P. 51

<sup>6</sup> Dalberg-Larsen, Jørgen, 2005. P. 234

<sup>7</sup> Dalberg-Larsen, Jørgen, 2005. P. 235

<sup>8</sup> Wegner, Morten, 2000 P. 228

skyldes, at medlemsstaterne forpligter sig direkte eller indirekte til at implementere eller følge EU-rettens retsakter både i form af direktiver, men også den praksisfortolkning, der er fastsat på baggrund af fortolkning af retsakter fra EU-Domstolen.

Når det er sagt, kan man tydelig se metodiske forskelle på EU-retten og den nationale danske ret. Idet man i Danmark ofte henviser til forskrifter og forarbejder for at komme frem til en retsafgørelse, da man har beskrevet, hvad der er formålet med en lov eller en paragraf.

Dette element ses næsten ikke i EU-retten, da den bygger på individuel og konkret fortolkning af hver enkelt sag, men hvor der er nogle grundlæggende principper, der typisk skal fortolkes.<sup>10</sup>

EU-retten arbejder ikke med en bestemt metode eller en bestemt metodisk stil? Dette er ikke direkte tilfældet<sup>11</sup>, da man indirekte kan sige, at især EU-Domstolen skifter mellem, hvad der er gældende ret dogmatisk, men også bruger de retssociologiske normer og værdier i EU-retten direkte i fortolkning af, hvad der er gældende ret. Dette er særligt gældende for de regler, der er for den EU-retlige arbejdsmarkedskurs. EU-domstolen ser således på, hvad der er de gældende normer og værdier i EU, men samtidig forholder den sig til en socialprofil, der er fastlagt i praksis. Denne skal beskytte arbejdstagerenes retsstilling, som for eksempel ses i C-84/94 England mod Rådet.

Beskyttelsen af arbejdstageren ses direkte i traktatens afsnit 10, men også i en række arbejdsretlige direktiver<sup>12</sup>. Dette er et udtryk for kombinationen af virkning af EU-rettens metoder<sup>13</sup>, men også dens retssociologiske betydning på medlemsstaternes retsstilling og borgernes retlige normer. Dette skaber dermed nogle retssikkerhedselementer, der særligt er kommet til udtryk i den arbejdsmarkedretlige diskurs EU-retten og EU-domstolen har lagt de sidste 30 år. Og som EU-domstolen hele tiden forholder sig til<sup>14</sup>.

### 2.3 EU-rettens metoderedskaber

EU-retten arbejder, som nævnt ovenfor, ikke med en metodestil, men den har en række midler, der bruges til implementering af EU-rettens retsakter i national lovgivning, samt kontrol af den nationale implementering.

---

<sup>9</sup> Dalberg-Larsen, Jørgen. 2005, P. 234-236

<sup>10</sup> Neergaard, Ulla, 2010 P. 120

<sup>11</sup> Neergaard, Ulla, 2010 P 111

<sup>12</sup> Arbejdstidsdirektivet, ansættelsesbevisdirektivet og arbejdsmiljødirektivet.

<sup>13</sup> Her tænkes på de virkemidler EU-domstolen har i form af krav til implementering, samt muligheden for præjudicielle spørgsmål. Dette er gennemgået i afsnittet om EU-rettens arbejdsretlige linje

<sup>14</sup> C-143/83 Kommissionen mod Danmark præmis 8-10

Dertil skal de nationale domstole altid forholde sig til EU-rettens formål. Dette sker ved, at de nationale domstole skal konformfortolke elementer med den EU-retlige retsstilling, og hvis de nationale domstole bliver i tvivl, har de en ret eller pligt til at forlægge præjudicielle spørgsmål for EU-domstolen.

Disse metoderedskaber er gennemgået hver for sig i næste afsnit af dette speciale.

### 2.3.1 EU-rettens forrang

EU-retten har forrang for national lovgivning. Dette blev første gang slået fast i sag C-6/64 Costa mod ENEL.

De italienske myndigheder mente, at forlæggelsen af præjudicielle spørgsmål for EU-domstolen overhovedet ikke skulle realitetsbehandles, da medlemsstaterne var forpligtet til at forholde sig til national lovgivning<sup>15</sup>.

Den italienske domstol sagde således direkte, at national ret havde forrang frem for EU-retten. Dette blev i sag C-6/64 Costa mod ENEL afvist af EU-domstolen.

Domstolen slog fast i sine præmisser, at EU-retten har forrang over for national lovgivning og skal altid respekteres fuldt ud i henhold til formålet med den EU-retlige lovgivning. Domstolen sagde følgende i deres afgørelse:

*”af alt dette fremgår det, af den af traktaten affødte ret, der hidrører fra en autonom retskilde, på grund af sin selvstændige natur retligt må gå forud for en hvilken som helst national bestemmelse, idet den ellers ville miste sin fællesskabskarakter, og idet selve retsgrundlaget for fællesskabet ellers ville være bragt i fare<sup>16</sup>”*

Princippet om EU-rettens forrang er slået fast i praksis gentagende gange, men den nuværende traktat TEUF indeholder en erklæring om forrang<sup>17</sup>, så den dermed bliver løftet op fra praksis og over i traktatens formålprincipper. Dette fører os til det næste, nemlig hvordan skal man dermed implementere de europæiske retsakter i national ret. Dette er behandlet i næste afsnit af dette speciale.

---

<sup>15</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 170

<sup>16</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 170

<sup>17</sup> Kure, Henrik, 2010 P. 29

## 2.4 Implementeringen af EU-direktiver

Dette afsnit vil kun forholde sig til implementeringen af arbejdsretlige retsakter og direktiver, der har betydning for den danske model og aftalefriheden på det danske arbejdsmarked.

## 2.5 Krav til implementering af direktiver

Direktiverne binder medlemsstaterne, men det er i medfør af TEUF artikel 288 stk. 3 op til medlemsstaterne at bestemme form og midler for gennemførelse af direktiverne. Implementeringen styres af de frister, der er i de enkelte direktiver for implementeringen af dem<sup>18</sup>.

I forbindelse med implementering af EU-direktiver er der en række elementer, der skal være opfyldt for at implementeringen er gjort korrekt<sup>19</sup>.

- 1) Reglerne i direktivet skal være implementeret til tilsvarende national lovgivning, som dem direktivet foreskriver, skal implementeres som minimumsforskrifter.
- 2) Reglerne, der implementeres, skal være klare og utvetydige, så de er i tråd med EU-rettens klarhedsprincip, hertil kommer at regler skal være offentlige tilgængelige, så borgerne har mulighed for klart at få overblik over deres rettigheder.
- 3) De regler, der implementeres i nationalret, skal gælde automatisk og være ufravigeligt for dem, der er omfattet. Dette element er noget anderledes, hvis man bruger implementeringsmuligheden i TEUF 153 stk. 3., hvor der bare skal henvises til aftalegrundlaget i de kollektive overenskomster.
- 4) Det skal gælde alle, eller dem der ikke opnår beskyttelsen gennem andet aftalegrundlag.
- 5) Borgerne skal kunne gå til de nationale domstole for at få gennemført deres ret, og der skal være tale om mulighed for effektive sanktioner, der beskytter arbejdstagerens rettigheder<sup>20</sup>.

Direktiverne indeholder også alle sammen en frist for implementering, den såkaldte implementeringsfrist<sup>21</sup>. Disse frister skal overholdes, ellers kan EU godkende sanktioner mod medlemsstaten.

Det er ikke muligt at gennemføre direktiverne ved forvaltningspraksis eller en anden form for administrativ praksis jf. C-102/79 præmis 11, da dette også ville gøre det svært for borgerne at opnå fuldt kendskab til deres rettigheder.

---

<sup>18</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 115

<sup>19</sup> Olsen, Birgitte Egelund, m.fl. 2008 P. 234

<sup>20</sup> Olsen, Birgitte Egelund, m.fl. 2008 P. 234

<sup>21</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 119

Der har gentagende gange været forelagt EU-Domstolen undskyldninger, for at fristerne ikke skulle kunne overholdes i forbindelse med implementering af direktiverne<sup>22</sup>. Domstolen har dog ikke accepteret nogle af disse undskyldninger.

### 2.5.1 Kontrol med implementering

Kommissionen fører kontrol med implementeringen af direktiverne. Dette sker typisk i dag ved, at der i direktiverne er indført, at medlemsstaterne skal meddele kommissionen om deres implementering, hvorefter Kommissionen kan tjekke, om de ovenstående elementer er opfyldt i forbindelse med den nationale implementering.

Det er sket, at Danmark i forbindelse med implementeringen af arbejdstidsdirektivet 2003/88EF blev pålagt af Kommissionen at gennemføre arbejdstidsloven for at undgå et traktatbrudssøgsmål, idet man kun havde gennemført arbejdstidsdirektivet i de kollektive overenskomster, så implementeringen dermed ikke dækkede alle arbejdstagere i Danmark<sup>23</sup>.

## 2.6 Implementering af direktiver i kollektiv overenskomst

Der er, som det fremgår tidligere i dette speciale, mulighed for implementering af direktiverne direkte i kollektiv overenskomst. Denne mulighed blev første gang indsat i Amsterdamtraktaten og i den nuværende Lissabontraktats artikel 153 stk. 3.

Derfor er der også tit skrevet i direktiverne, at de skal implementeres gennem lov for dem, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst<sup>24</sup>. Samt at man i de danske implementeringslove også gør opmærksom på, at de skal fungere som udfyldning eller erstatning for de steder, hvor man ikke er dækket af den kollektive implementering af direktiverne<sup>25</sup>. Dermed opnås de minimumsforskrifter direktiverne foreskriver. Dette er også slået fast i sagen C-143/83 Kommissionen mod Danmark præmis 8-10.

### 2.6.1 Accept af den danske implementeringsmodel

Dermed har man også fra EU accepteret den todelte danske model ud fra de elementer EU-Domstolen er blevet forelagt. Dette er blevet bekræftet i U2009.1845H. I afsnit fire vil denne afgørelse blive gennemgået, og hvad den har af betydning for den danske models samspil med EU-retten og konsekvenserne af den danske retsstilling, der gennemgås i afsnit fem.

---

<sup>22</sup> Se eksempel C-188-190/94 præmis 53

<sup>23</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P. 31

<sup>24</sup> Ibid. 2006 P. 31

<sup>25</sup> Se Lovbekendtgørelse nr. 896 af 24 august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet § 1 stk. 1

Den danske implementering er som sagt sket ved kollektiv overenskomst, som er blevet suppleret af implementeringslovene, da de ikke ville opfylde alle de krav, der er i forbindelse med implementering af EU-direktiver i national ret<sup>26</sup>. Særligt det forhold, at de skal gælde alle omfattede unionsborger og personer, der befinder sig i Unionen eller har tilknytning hertil, kan ikke kun opnås med kollektiv implementering i Danmark.

Spørgsmålet om hvad denne todeling har betydet for den danske model vil i afsnit 5 blive behandlet, men det er centralt at forstå, at aftalegrundlaget er afgørende for den rettighed, den enkelte arbejdstager i Danmark kan påberåbe sig, samt hvor han kan gøre sin retlighed gældende.

Dette skyldes, at EU-Domstolen har accepteret den danske model, hvor overenskomstvister skal afgøres ved arbejdsretten, mens fortolkning af overenskomst er henlagt til faglig voldgift, der er aftalt i overenskomsterne<sup>27</sup>. Og til sidst er alle, der ikke er omfattet af overenskomsterne henlagt til de implementeringslove, der er implementeret i den danske lovgivning. Dette vil blive mere uddybet i den danske model i nedenstående afsnit.

## **2.7 Fortolkning af EU-rettens retsakter i forhold til konform fortolkning og præjudiciel forlæggelse**

EU-retten benytter udover princippet om EU-rettens forrang en række andre virkemidler til at sikre, at national lovgivning er i overensstemmelse med formålet i direktiverne. I den forbindelse bruges både den konforme fortolkning af national lovgivning set i lyset af formålet med den EU-retsakt, den relaterer sig til. Dette har haft betydning for det arbejdsretlige område.

### **2.7.1 Konformfortolkning**

EU-domstolen har gentagende gange slået fast, at de nationale domstole i forbindelse med fortolkning af retsakter fra EU skal bruge den konforme fortolkningsmetode. EU-Domstolen henviser typisk til TEU artikel 4 stk. 3 om loyalitetspligten til at samarbejde og TEUF artikel 288, stk. 3 om, at direktiverne skal implementeres i forhold til direktivernes formål<sup>28</sup>. EU-Domstolen har slået fast, at når man benytter den konforme fortolkning, skal man tage samtlige nationale retsakter med i deres fortolkning jf. C-397/01-C-403/01 Pfeiffer m.fl. præmis 104-106, 119-120 samt domstolskonklusion nr. 3. Dette betyder også, at man burde forholde sig til om aftaleimplementeringen er konformt

---

<sup>26</sup>Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 119-120

<sup>27</sup> Faglig voldgift giver dog problemer i forhold til EMRK artikel 6, dette er gennemgået i afsnittet om det fagretlige processystem.

<sup>28</sup> Nielsen, Ruth, 2012 P. 84

med EU-rettens formål. Dette er behandlet i forbindelse med konsekvenserne af implementeringen i kollektive overenskomster.

## 2.8 Præjudiciel forelæggelse

De nationale domstole har ret og/eller pligt til, at forelægge en tvist om fortolkning og formål af retsakter, der har direkte relation til EU-retten, jf. TEUF artikel 267. Domstolen har to kompetencer i forhold til at besvare de præjudicielle forelæggelser, som de nationale domstole forelægger for EU-domstolen, samt fortolkning af EU-rettens gyldighed og fortolkning af EU-rettens retskilder jf. TEUF artikel 267.

### 2.8.1 Ret/Pligt til forelæggelse af præjudicielle spørgsmål

Det fremgår af TEUF artikel 267, at der for medlemsstaterne både er en ret og en pligt til forelæggelse af spørgsmål til EU-domstolen i sager, som involverer EU-retten<sup>29</sup>. Retten til forelæggelse ligger hos de nationale retsinstanser<sup>30</sup>. De kan i tilfælde af, at en part i en verserende retssag rejser et spørgsmål, der har direkte relation til fortolkning eller gyldighed af EU-retten, vælge at forelægge dette spørgsmål for EU-domstolen<sup>31</sup>, EU-domstolen skal skabe klarhed over, hvad der forstås ved de EU-retlige retsakter, og som man så det i C-306/07 om den måde, hvorpå retsakterne er implementeret i overensstemmelse med implementeringsmetoderne og de krav, der stilles i forbindelse med implementeringen. Når sagen behandles af EU-domstolen, skal der ske henstand i den nationale hovedsag. Det, der er afgørende for, om en sag kan forelægges for EU-domstolen, er, om det/de præjudicielle spørgsmål har vital betydning for afsigelse af den nationale afgørelse. Domstolen besvarer ikke alle tvister i en evt. sag, men kun de elementer, der stammer fra EU-retten, og som er blevet dem forelagt i forbindelse med hovedsagen og ikke de elementer, der kunne have betydning, men som ikke er blevet dem fremlagt. Det ses dog ganske ofte, at medlemsstaterne i deres spørgsmål til EU-domstolen stiller spørgsmål, der er vurderende af, om den nationale implementering er i overensstemmelse med traktaten eller retsakten der skal fortolkes<sup>32</sup>.

Der er altså to betingelser, der skal være opfyldt, før de nationale domstole kan forelægge et spørgsmål for EU-domstolen. Der skal være en verserende retssag for en national retsinstans i et af medlemslandene. Desuden skal det præjudicielle spørgsmål, som domstolen får forelagt, have fun-

---

<sup>29</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m. fl. 2010 P. 207

<sup>30</sup> Ibid. 2010 P. 209

<sup>31</sup> Dette skete i U.2009.1845H

<sup>32</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 209



dament i EU-retten, og at spørgsmålet er centralt i relation til afsigelse af den nationale domstols afgørelse. Det gælder særligt i de sager, hvor de retsakter, der behandles, stammer fra EU-retten.

Kompetencen til forelæggelse er henlagt hos de nationale domstole<sup>33</sup>, da de er den retsinstans, som har de bedste kompetencemæssige relationer til EU-domstolen og national lovgivning. Privates mulighed for direkte at spørge EU-domstolen er begrænset, men at man i forbindelse med en sag kan frembringe spørgsmål, som de nationale domstole har pligt til at forelægge for domstolen jf. TEUF 267 stk. 3, når en afgørelse ikke kan appelleres til en anden retsinstans<sup>34</sup>.

I tilfælde af manglende appelmulighed skal der ske en forelæggelse for EU-domstolen, hvis de nationale domstole finder det nødvendigt for afgørelsen af en verserende hovedsag. Det er altså de nationale domstole, der har kompetence til at afgøre, om der er grundlag for, om der skal ske præjudicielle forelæggelse af et centralt spørgsmål i sagen. I tilfælde af medlemsstaterne ikke overholder forelæggelsespligten, og det viser sig, at de nationale domstole skulle have forelagt det/de præjudicielle spørgsmål for EU-domstolen, opstår der mulighed for erstatning<sup>35</sup>.

### 2.8.2 Undtagelser til forelæggelsespligten

Der er en række undtagelser til forelæggelsespligten for EU-domstolen: For det første, må præjudicielle spørgsmål ikke være identiske med et tidligere spørgsmål (Acte Clairé). Dette skyldes to årsager<sup>36</sup>. For det første har domstolen lagt en praksis, som de nationale domstole skal forholde sig til efter fortolkningsprincippet om EU-konform fortolkning, som er beskrevet ovenfor. De nationale domstole skal desuden undgå at belaste EU-domstolen med sager og spørgsmål, der allerede er lagt en linje for, hvad der skal være gældende EU-ret inden et givet retsområde.

### 2.8.3 Acte Clair-doktrinen

En anden undtagelse til forelæggelse er der, hvor der ikke burde være noget tvivlsspørgsmål i forhold til fortolkningen af EU-retten (Acte Clair). Som kort nævnt ovenfor. Dette er slået fast i sag C-283/81 CLIFIT præmisserne 16-20. Det betyder, at en domstol inden, de overvejer at forelægge et præjudicielt spørgsmål for EU-domstolen, skal være bekendt med alle de sprogudgaver af fortolkning fra andre medlemsstater, der er af EU-domstolens praksis<sup>37</sup>.

---

<sup>33</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 214-215

<sup>34</sup> Ibid. 2010 P. 216

<sup>35</sup> Dette element er ikke direkte behandlet i dette speciale

<sup>36</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 223

<sup>37</sup> Neergaard, Ulla, 2010 P. 89

Acte Clair finder ikke anvendelse på spørgsmål angående gyldigheden af EU-retten. Dette har domstolen slået fast i sag C-461/03 Gaston Schul<sup>38</sup>.

#### 2.8.4 Irrelevante Præjudicielle spørgsmål

Den sidste undtagelse til forelæggelsesretten/-pligten ligger i, at nogle spørgsmål er irrelevante i forhold til afgørelsen af hovedsagen. Det betyder i princippet, at det tilkommer de nationale domstole at foretage en afvejning af, om spørgsmålet er af en sådan EU-retlig karakter, at det har central betydning for den verserende hovedsag ved de nationale domstole. Derudover skal det tilføjes, at EU-Domstolen ikke besvarer hypotetiske spørgsmål, som ikke er centrale for sagen. Domstolen besvarer desuden ikke det, der er irrelevant for hovedspørgsmålet, som har direkte tilknytning til den nationale hovedsags hovedspørgsmål jf. sag C-283/81 CLIFIT præmis 10.

### 3 EU-rettens arbejdsretlige linje

EU har gennem de sidste 30 år arbejdet hårdt for at skabe en fælles linje for arbejdstagernes rettigheder i unionen. På grund af princippet om arbejdskraftens frie bevægelighed jf. TEUF artikel 45<sup>39</sup>. EU har både på traktatniveau men også i enkelte direktiver, der er implementeret i dansk ret gennem både den aftalebaserede implementering i kollektiv overenskomst jf. TEUF artikel 153 stk. 3<sup>40</sup> og den direkte lovgivningsimplementering, der har været nødvendig for at opnå de krav direktiverne stiller til medlemsstaterne, også i forhold til selve implementeringen jf. TEUF artikel 288 stk. 2. Disse principper har flere gange været prøvet for EU-Domstolen, hvor det tydeligt er slået fast, at alle arbejdstagere skal være dækket af de minimums forskrifter direktiverne indeholder jf. eksempelvis Kommissionen mod Danmark C-143/83 præmis 8-10.

I de næste afsnit af dette speciale vil Lissabontraktatens hovedområder blive gennemgået. Derefter kommer de direktiver, der har haft størst betydning for den danske aftalefrihed i det individuelle ansættelsesforhold.

#### 3.1 Lissabontraktatens regler om det Europæiske arbejdsmarked

Den nuværende EU-traktats artikel 9 danner grundlag for det indhold, der er i traktatens afsnit 10. Afsnittet indeholder artiklerne 151 til 164 og har en række målsætninger for den indre arbejdsmarkedspolitik i EU. Bestemmelserne skaber grundlaget for en række grundlæggende rettigheder, der

---

<sup>38</sup> Sag C-461/03 præmis. 19-25

<sup>39</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P 47

<sup>40</sup> Ibid. 2012 P. 49-50

skal sikre arbejdstagernes ansættelsesvilkår og skal skabe den sociale sikkerhed og lighed<sup>41</sup>. Hele fundamentet for EU-rettens politik på arbejdsmarkedsområdet er slået fast i Den Europæiske Unions Sociale Charter, som ikke har bindende virkning og derfor ikke behandles yderligere. Behandlingen overflødiggøres også som følge af, at principperne er videreført i TEUF artikel 151.

Der vil i dette afsnit blive gennemgået de mest centrale principper og elementer fra artiklerne, der er med til at påvirke den lovgivning, der ændrer på det danske udgangspunkt om aftalefrihed i de individuelle ansættelsesforhold, som illustrerer EU-rettens påvirkning af det individuelle ansættelsesforhold.

Artikel 151 stk. 1 i Lissabontraktaten indeholder målene om at sikre arbejdstagernes grundlæggende rettigheder, der stammer fra det Sociale Charter og indeholder følgende:

*”Fremme beskæftigelsen, en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, en passende social beskyttelse, dialogen på arbejdsmarkedet, en udvikling af de menneskelige ressourcer, der skal muliggøre et varigt højt beskæftigelsesniveau, og bekæmpelse af social udstødelse.” Arbejdskraftens frie bevægelighed. EU-rettens arbejdsmarkedsregler.<sup>42</sup>”*

Disse elementer er videreført i traktatens art. 153 stk. 1 litra A-K. Det giver nogle mere konkrete mål:

*”a) forbedring af især arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed*

*b) arbejdsvilkårene*

*c) arbejdstagernes sociale sikring og sociale beskyttelse*

*d) beskyttelse af arbejdstagere ved ophævelse af en arbejdskontrakt*

*e) information og høring af arbejdstagerne*

*f) repræsentation af og kollektivt forsvar for arbejdstagernes og arbejdsgivernes interesser, herunder medbestemmelse, jf. dog stk. 5*

*g) beskæftigelsesvilkår for tredjelandstatsborgere, der opholder sig lovligt på*

*Unionens område*

---

<sup>41</sup> Lissabontraktatens art. 151

<sup>42</sup> Artikel 151 stk. 1

- h) integration af personer, der er udstødt fra arbejdsmarkedet, jf. dog artikel 166
- i) lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet
- j) bekæmpelse af social udstødelse
- k) modernisering af de sociale beskyttelsessystemer, jf. dog litra c).”

Målsætningerne er videreført i de direktiver, der vil blive gennemgået i et af de næste afsnit i dette speciale. Men man kan se, at man gennem artikel 153 stk. 1 har opstillet en række grundrettigheder, der danner grundlaget for den arbejdspolitiske diskurs, som EU har lagt gennem de sidste 20 år<sup>43</sup>.

Direktivernes virkeliggørelse følger af TEUF artikel 153 stk. 2 litra b og giver mulighed for EU til at vedtage direktiver, der fremmer den målsætning, som følger af TEUF artikel 151 stk. 1.

Der hvor forholdet virkelig kommer til at have betydning for det danske arbejdsmarked, er den hjemlen i TEUF artikel 153 stk. 3, der giver en medlemsstat, mulighed for at lade de overenskomstbærende parter få mulighed for, at implementere direktiverne direkte i overenskomster. Dette har medført en række problemer i dansk ret på baggrund af implementeringsmulighederne. Bestemmelsen blev indsat i Amsterdamtraktaten. Disse vil i et senere afsnit i denne opgave blive gennemgået og sammenholdt med den gældende retspraksis fra de danske domstole samt EU-rettens praksis.

Disse grundlæggende principper og elementer vil blive brugt i specialets næste afsnit om EU-rettens virkning og praksis, samt i afsnittet om den danske retsstilling og implementeringen af direktiverne fra EU-retten.

#### **4 Direktiverne der beskytter arbejdstageren**

EU har som nævnt ovenfor indført en række direktiver, der beskytter grundlæggende rettigheder for arbejdstagerne i Unionen. Disse direktiver vil blive gennemgået i hovedtræk i næste afsnit. Selve implementeringen af dem i dansk ret, er først gennemgået i afsnittet om den danske retsstilling, efter afsnittet om implementering, da man har brugt den tomodelløsning, som EU-Domstolen har slået fast gentagende gange er i orden<sup>44</sup>, idet direktiverne skal dække alle arbejdstager i en medlemsstat<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Christensen, Jørgen, 2010 P. 80-81

<sup>44</sup> C-306/07 Ruben Andersen

<sup>45</sup> Olsen, Birgitte Egelund, m.fl. 2008 P 236

Direktiverne er tit gennemarbejdet og dermed ganske klare i deres formuleringer. Det skyldes formålet med, at de skal være klare efter det EU-retlige klarhedskrav og overholde en række betingelser i forbindelse med deres implementering. Dette er gennemgået i afsnittet om implementering af EU-direktiver. Domstolen har slået fast, at direktiverne har direkte virkning i medlemsstaterne også for i forhold til sager mellem private jf. C-194/94 CIA præmis 26. Dette er gentaget i forbindelse med C-397/01 – C-403/01 Bernhard Pfeiffer m.fl. præmis. 119<sup>46</sup>. Dette er i tråd med hele formålet med TEUF artikel 151 om beskyttelse af arbejdstagerens sociale og arbejdsmiljømæssige sikkerhed.

#### 4.1 Arbejdsmiljødirektivet 89/391EF

Arbejdsmiljødirektivet er reelt set en dansk opfindelse, som Danmark fik indført i EF-traktaten. Arbejdsmiljødirektivet 89/391EF<sup>47</sup> indeholder primært forhold, der sikrer arbejdstagerens arbejdsmiljø, men direktivet tager ikke meget højde for at beskytte arbejdsgiver. Den rimelige afvejning af beskyttelse og rimelighed, der skal ligge i arbejdsmiljøbegrebet for begge parter i et ansættelsesforhold<sup>48</sup>.

I de direktiver, der senere vil blive gennemgået, findes flere elementer af arbejdsmiljøbeskyttelse. Dette afsnit brugs til at forklare formålet med begrebet arbejdstid, og det ses, at man har implementeret det arbejdsmiljømæssige begreb mange steder i den EU-retlige lovgivning.

Selve begrebet om arbejdsmiljø er blevet diskuteret af EU-Domstolen, hvor især Storbritannien har ønsket, at få diskuteret hvad der ligger i begrebet. Artikel 1 i direktivet siger følgende:

*”formålet med dette direktiv er at iværksætte foranstaltninger til forbedring af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed under arbejdet”*

Dette siger ikke meget om, hvad det omfatter, men set i forhold til den afgrænsning, der er lavet i dette speciale, er det særligt forholdet til hviletiden i forbindelse med arbejdstidsbegrebet. Er dette omfattet af begrebet om arbejdsmiljø, eller om det bare er et spørgsmål om arbejdstidens rammer.

Her kan man se i EU-domstolens praksis, Sag C-84-/94 England mod Rådet for Den Europæiske Union. Sagen angik, hvorvidt de forskrifter, der er om hviletid i arbejdstidsdirektivet,<sup>49</sup> anses for at

---

<sup>46</sup> Broberg, Morten, 2009 P. 53

<sup>47</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P 350

<sup>48</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P 351

<sup>49</sup> Arbejdstidsdirektivet 2003/88EF

være omfattet af begrebet arbejdsmiljø ud fra de gældende principper i traktatens daværende artikel 118A<sup>50</sup>. Her udtalte Domstolen i præmis 15 følgende:

*”Der er ikke i ordlyden af artikel 118 A noget holdepunkt for, at begreberne »arbejdsmiljø«, »sikkerhed« og »sundhed« i denne bestemmelse, såfremt ikke andet er bestemt, skal forstås i snæver forstand, men ikke således, at de omfatter samtlige faktorer, fysiske eller af anden karakter, der kan påvirke arbejdstagerens sundhed og sikkerhed i arbejdsmiljøet, herunder visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Tværtimod taler sætningsleddet »navnlig arbejdsmiljøet« for en vid fortolkning af den kompetence, som er tillagt Rådet i artikel 118 A med hensyn til beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed. En vid fortolkning af ordene »sikkerhed« og »sundhed« har særligt støtte i præambelen til statutterne for Verdenssundhedsorganisationen, som alle medlemsstaterne er medlemmer af, og hvori sundhed defineres som en tilstand af fuldkommen fysisk, åndeligt og socialt velvære og ikke blot frihed for sygdom og invaliditet.<sup>51</sup>*

Ud fra dette kan det ses, at Domstolen ser meget centralt på, at begrebet arbejdsmiljø er yderst centralt for beskyttelsen af arbejdstagerens sociale og sundhedsmæssige sikkerhed. Det er ikke kun det, at en arbejdstager ikke bliver syg af sit arbejde men også, at man får hviletid i forbindelse med lange arbejdsdage, samt det at man har ret til et ugentligt fridøgn<sup>52</sup>.

Storbritannien anførte, at det ikke kunne være rigtigt, at man i medlemsstaterne skulle sikre, at arbejdstagerne skulle have deres ugentlige fridøgn på søndag, som det ellers var anført i det daværende arbejdstidsdirektiv<sup>53</sup> artikel 5 stk. 2.

Storbritannien fik af EU-Domstolen medhold heri med henvisning til, at det skal være op til medlemsstaterne at fastsætte det ugentlige fridøgn. Det blev sammenholdt med, at Rådet ikke var i stand til at forklare, hvorfor søndag havde mere tilknytning til fridøgn end andre ugedage, og at dette ikke havde nogen direkte betydning for den enkelte arbejdstagers sociale og sundhedsmæssige tilstand Jf. C-84/94 præmis 37.

Hele ideen om arbejdsmiljølovgivningen er særligt udtrykt i arbejdstidsdirektivet 2003/88EF, hvor man har opstillet langt flere minimumsforskrifter end de ovennævnte fra sag C-84/94.

---

<sup>50</sup> Nuværende art. 153

<sup>51</sup> C-84-94 præmis 15

<sup>52</sup> Nielsen, Ruth, 2006. P. 354

<sup>53</sup> Direktiv 93/104EF

## 4.2 Arbejdstidsdirektivet 2003/88EF

Arbejdstidsdirektivet er et af de mest omdiskuterede arbejdsretlige tiltag i EU's historie. Dette skyldes, at direktivet har til formål at opstille regler for, hvor meget man må arbejde i gennemsnit om ugen i forhold til hviletid, pauser og natarbejde. Man gik derfor ind og ændrede på de individuelle forhold, der var i hver enkelt medlemsstats arbejdsmarkeds-mæssige kutymen<sup>54</sup>.

I dette speciale er der primært fokus på den ugentlige arbejdstid og reglerne om hviletidsperioder. Dette skyldes, at disse to elementer om arbejdstid primært er dem, der angående arbejdstiden har betydning for aftalefriheden i det individuelle ansættelsesforhold.

Direktivet indeholder også en særlig bestemmelse om implementering gennem overenskomst, hvor der er mulighed for fravigelse af de principper, som følger af de grundlæggende artikler i direktivet. Derfor vil de grundlæggende principper med betydning for dette speciales problemstilling blive gennemgået først, hvorefter de artikler i direktivet, der omhandler overenskomst implementering, vil blive gennemgået i et efterfølgende afsnit. Det skal bemærkes, at der i medfør af præambelen er mulighed for at bruge TEUF artikel 153 stk. 3.

Direktivets artikel 1 indeholder en afgrænsning af, hvad der er formålet med direktivet. Dette indeholder i artikel 1 minimumsforskrifter for tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Dette skal ses i forhold til de principper, der følger af arbejdsmiljødirektivets formål jf. præambelen til arbejdstidsdirektivet<sup>55</sup>.

Direktivets artikel 2 opstiller, hvad der skal forstås ved begrebet arbejdstid. Disse elementer har været genstand for en lang række EU-domme, særligt Norbert Jaeger C-151/02 gav klar fortolkning af, hvad der skal forstås ved begrebet arbejdstid. Denne dom vil i de næste afsnit blive gennemgået sammen med en række øvrige domme fra EU-Domstolen.

### 4.2.1 Tilrettelæggelse af arbejdstiden retlige rammer og muligheder

I forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden opstiller direktivet i artikel 3-6 de rammer, hvorefter der kan ske tilrettelæggelse af arbejdstiden for den enkelte arbejdstager<sup>56</sup>.

Jeg vil i den forbindelse starte med artikel 6 om maksimal ugentlig arbejdstid. Idet den påvirker de andre artikler. Artikel 6 indeholder reglen om den maksimale ugentlige arbejdstid, som efter artikel

---

<sup>54</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P 241

<sup>55</sup> Den Europæiske Unions Tidende L 299/9 betragtning nr. 3

<sup>56</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P 241

6 må være 48 timer om ugen, inklusiv overarbejde. Direktivets artikel 6 udregnes på baggrund af den referenceperiode, der er hjemlet i artikel 16 litra b og giver en referenceperiode på 4 måneder. Det betyder, at man skal udregne gennemsnittet på 48 timer henover perioden på 4 måneder.

Artikel 16 giver dermed et vis spillerum for tilrettelæggelsen af arbejdstiden, idet man kan lade arbejdstiden i perioder overstige de 48 timer i gennemsnit, men at der er begrænsninger på, hvor længe dette kan lade sig gøre. Det er muligt at aftale en referenceperiode på op til 12 måneder, jf. artikel 19. Dette er både muligt efter fravigelsesreglen i artikel 17 og i forhold til kollektiv overenskomstimplementering efter artikel 18.

I dansk ret har man valgt en særlig model af udregningen af referenceperioden, samt hvornår der kan aftales henholdsvis 4 og 12 måneds referenceperioder, som vil blive gennemgået nærmere nedenfor.

#### 4.2.2 Hvad skal forstås og medregnes som arbejdstid?

Det har ved EU-domstolen været diskuteret, hvad der er omfattet af begrebet arbejdstid. Her er sagen C-151/02 Jaeger central. En læge arbejdede i meget lange vagter. Her var spørgsmålet i relation til arbejdstidsdirektivet 2003/88EF, hvad der kan regnes som værende arbejdstid i forhold til det at stå til rådighed for arbejdsgiveren i en vagt<sup>57</sup>.

Her fastlagde EU-Domstolen i præmisserne 63,64,66 og 71 følgende:

*”Den afgørende begrundelse for antagelsen om, at det, der karakteriserer begrebet »arbejdstid« i direktiv 93/104's forstand, foreligger ved de vagter, som lægerne udfører på selve hospitalet, er den omstændighed, at de er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, for dér at være til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre arbejde, såfremt der opstår behov herfor. Denne forpligtelse, der udelukker, at de berørte læger kan vælge, hvor de vil opholde sig i venteperioderne, skal anses for at indgå i udførelsen af deres arbejde. Denne konklusion påvirkes ikke af den ene omstændighed, at arbejdsgiveren stiller et værelse til rådighed for lægen, i hvilket han kan hvile sig, så længe en arbejdsindsats fra hans side ikke er påkrævet. Denne fortolkning kan ikke anfægtes med argumenter af økonomisk og organisatorisk karakter. I forhold til referenceperioder og kollektiv overenskomst, bliver dette behandlet i det efterfølgende afsnit om direktivers implementering i kollektiv overenskomst<sup>58</sup>”*

<sup>57</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P. 243

<sup>58</sup> C-151/02



Dette var noget nyt, når man ser på de elementer, der blev lagt vægt på i Simap C-303/98 hvor lægers hviletid også var centralt for dommen. Her sagde man, at den tid, lægen stod til rådighed for tilkald på, skulle tælle med som en del af hviletid, lægen havde, når man ikke direkte var i arbejde<sup>59</sup>.

Dette må anses for ikke at være gældende mere, hvis man fysisk skal være til stede for tilkald. Dette kan ses i forlængelse af de argumenter der lægger i C-151/02 præmis 64 og 66. Domstolen har hele tiden i sagerne om fortolkning af direktiv 2003/88EF haft fokus på arbejdsmiljødirektivets formål i forhold til arbejdstidstilrettelæggelsen. Dette illustreres af C-397/01-C-403/01 Pfeiffer<sup>60</sup>

### 4.2.3 Daglig Hviletid

Det fremgår af direktivets artikel 3, at man skal sikre arbejdstageren 11-timers hviletid inden for en arbejdsperiode på 24 timer.<sup>61</sup> Ifølge direktivet er det muligt at nedsætte til 8 timer.

I Danmark er det sket ved bekendtgørelse nr. 324 af 23.05.2002<sup>62</sup>, hvor det fremgår af bilaget til bekendtgørelsen, at man ved en lang række arbejdsformer kan aftale nedsættelse til 8 timers hviletid. Dette gælder særligt sygehusfagligt personale, håndværker og det pædagogiske personale.

EU- Domstolens afgørelse C-151/02 kan igen nævnes, hvor den anden del af sagen omhandler forholdet til den daglige hviletid. Hvordan man kunne fravige direktivets artikel 3 jf. artikel 17 stk. 3 litra c. om varetagelse af sundhedsfaglige og offentlige opgaver, der er centrale for samfundets opretholdelse. Der skal dog ske kompensation for den hviletid, der ikke gives i forbindelse med udførelsen af arbejdet. Det fremgår af C-151/02 præmis 103, at man skal varetage kompensationen i forhold til fravigelse af artikel 3. Dette er i overensstemmelse med det princip der er slået fast i C-84/94 England mod rådet, præmis 15 da den enkelte arbejdstagers sundhed og sikkerhed er hovedfundament.

Dette element om nedsættelse af hviletiden fra 11 timer til 8 timer er identisk implementeret i de fleste overenskomster med hensyntagen til arbejdstageren sundhed og sikkerhed.

### 4.2.4 Ugentligt fridøgn

Det ugentlige fridøgn i TEUF artikel 5 skal sikre arbejdstageren frihed. Dette er muligt at udsætte til 14 dage i medfør af artikel 16 litra a, når man sammenholder det med formålet i arbejdsmiljødirek-

---

<sup>59</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P. 242

<sup>60</sup> C-397/01-C-403/01 Præmis 52

<sup>61</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P.403

<sup>62</sup> Ændret senere til Bekendtgørelse 25-06-2003 nr. 611 af om hviletid og fridøgn

tivets artikel 1. Desuden kan det udsættes, når der er særlige omstændigheder, der taler for, at dette er mest hensigtsmæssigt for arbejdets udførelse.

Som tidligere nævnt har det været diskuteret ved domstolen, hvornår dette ugentlige fridøgn skal være placeret, og her er det efter C-84/94 bestemt, at det skal være op til det enkelte medlemsland at bestemme, hvornår hviledøgnet skal placeres på ugen. Det skyldes, at det er et element, der påvirker arbejdsgiverens ret til at planlægge arbejdsgagen på arbejdspladsen.

#### **4.2.5 Undtagelser til de generelle principper om arbejdstid jf. artikel 17.**

Det er muligt efter arbejdstidsdirektivets artikel 17 at fravige de ovenstående principper i direktivets artikler 3, 4, 5, 6, 8 og 16. Dette vil jeg ikke i dette speciale gøre så meget ud af udover at nævne, at denne mulighed findes, men da denne ikke er direkte brugt i det danske system, vil den ikke blive nævnt yderligere i denne fremstilling. Det skal dog siges, at den til dels indeholder de samme muligheder, der findes i direktivets artikel 18 om fravigelse ved kollektiv overenskomst, der behandles nedenfor.

#### **4.2.6 Særlige regler om arbejdstid ved kollektiv overenskomst jf. artikel 18**

Arbejdstidsdirektivet indeholder særlige regler, man kan bruge i overenskomstforholdet. Disse regler er omtalt i artikel 18, og disse bestemmelser er med til at skabe det todelte regelsæt, der findes på det danske arbejdsmarked. Dette skyldes den aftaleimplementering, der er hjemmel til i TEUF artikel 151, stk. 3.

Denne mulighed for direkte direktivimplementering i kollektive overenskomster, bruges i de fleste danske overenskomster og vil senere i afsnittet om implementering skabe forståelse for den todelte model, der er herskende på det danske arbejdsmarked.

Artikel 18 giver i arbejdstidsdirektivet 2003/88EF mulighed for at fravige artiklerne: 3, 4, 5, 6 og 16 ved kollektiv overenskomst. I overensstemmelse med TEUF artikel 153, stk. 3 giver det mulighed for, at arbejdsmarkedets parter kan aftale en lang række forhold uden om direktivernes grundelementer. Der skal dog i alle tilfælde være taget hensyn til princippet i arbejdsmiljødirektivet<sup>63</sup>.

#### **4.2.7 Aftaler mellem arbejdsmarkedsparter gennem direktivets artikel 18**

EU-domstolen har slået fast, at for at bruge mulighederne for fravigelse ved overenskomst, i nogle tilfælde kræver mere end bare den indgået overenskomst mellem arbejdsmarkedsparter. Her har særligt artikel 6 om maksimal ugentlige arbejdstid på 48 timer været central:

---

<sup>63</sup> Direktivets artikel 1

*”Artikel 18, stk. 1, litra b), nr. i), første led, i direktiv 93/104 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, er den bestemmelse der bestemmer, at det er muligt at undlade at anvende samme direktivs artikel 6, som indeholder reglen om den maksimale ugentlige arbejdstid, skal fortolkes således, at en overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer, der er fastsat i direktivets artikel 6, kræver hver enkelt arbejdstagers udtrykkelige og frit tilkendegivne accept for at være gyldig. Det er i denne henseende ikke tilstrækkeligt, at der i den pågældendes arbejdsaftale er henvist til en kollektiv overenskomst, der tillader en sådan overskridelse, da det på ingen måde er sikkert, at den pågældende arbejdstager, da han indgik en sådan aftale, havde kendskab til begrænsningen af de rettigheder, der er tillagt ham ved direktiv 93/104.”<sup>64</sup>”*

EU-Domstolens siger her, at selv ved brug af de muligheder, der er for fravigelse af direktiv 93/104EFs<sup>65</sup> rammer for den maksimale ugentlige arbejdstid efter artikel 18, skal der i forbindelse med aftaler mellem arbejdsmarkedets parter ske en accept af den enkelte arbejdstager, hvis rettigheder er blevet ændret til ugunst for ham gennem direktivets rammer i forbindelse med implementering ved kollektiv overenskomst.

Forholdet om, at man skal være klar over, hvad der er gældende for ens ansættelsesforhold, er i tråd med det næste direktiv, der bliver gennemgået i det følgende afsnit. Ansættelsesbevisdirektivet vil også særligt i afsnittet om de danske regler spille en central rolle for den ret, der er til aftalefrihed i det enkelte ansættelsesforhold.

### **4.3 Ansættelsesbevisdirektivet 91/533EØF**

Ansættelsesbevisdirektivet 91/533EØF er sammen med arbejdstidsdirektivet det direktiv, der har den største betydning for EU-rettens påvirkning af den arbejdsretlige lovgivning i Danmark.

Da direktivet blev vedtaget, var det ikke på samme måde, som da man senere vedtog arbejdstidsdirektivet. Det var ganske let at få igennem, da mange aktører på de europæiske arbejdsmarkeder ikke fandt det særlig vigtigt, men mere af symbolsk betydning.

Det har siden hen vist sig ikke at være tilfældet, og man kan undre sig på lige fod med Ruth Nielsen<sup>66</sup>, idet direktivet i dets formål gav tydelig udtryk for dets betydning:

---

<sup>64</sup> C-397/01 og C-403/01 præmis 85 og 86

<sup>65</sup> Det nuværende direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

<sup>66</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P 237

*”... at yde arbejdstagerne en bedre beskyttelse mod en eventuel tilsidesættelse af deres rettigheder og at gøre arbejdsmarked mere gennemsigtigt.<sup>67</sup>”*

#### **4.3.1 Direktivets rammer**

Direktivets artikel 1 slår fast at direktivet som udgangspunkt skal gælde alle arbejdstagere, men med en række muligheder for undtagelser jf. artikel 1 stk. 2:

*”2. Medlemsstaterne kan beslutte, at dette direktiv ikke skal gælde for arbejdstagere, hvis arbejds-kontrakt eller ansættelsesforhold*

*a) - ikke overstiger en samlet varighed af en måned, og/eller*

*- hvis ugentlige arbejdstid ikke overstiger 8 timer, eller*

*b) som gælder lejlighedsvist arbejde og/eller arbejde af særlig karakter, forudsat at der i disse til-fælde er objektive grunde for, at direktivet ikke finder anvendelse.”*

Direktivet indeholder en række minimumsforskrifter, der skal skrives ind i et ansættelsesbevis, hvis dette ikke er omfattet af de undtagelser der er i direktivets artikel 1, stk. 2.

Direktivet giver dermed arbejdsgiveren en oplysningspligt over for arbejdstageren, hvor han i med-før af direktivets artikel 2 skal oplyse om væsentlige forhold i ansættelsesforholdet. Efterfølgende er der i artikel 2 stk. 2 er nævnt en lang række punkter, der skal regnes som minimumsforskrifter i et ansættelsesbevis.

#### **4.3.2 oplysningspligten**

Oplysningspligten indeholder en række punkter, som arbejdsgiveren har pligt til at oplyse. Disse kan ses i ansættelsesbevisdirektivets artikel 2 stk. 2<sup>68</sup> og til dels i gennemgangen af ansættelsesbe-visloven i et senere afsnit, hvor betydningen af de enkelte punkter er fortolket i forhold til dansk retstilling.

Punkterne omfattet af oplysningspligten i direktivets artikel 2 stk. 2 er meget centrale og har været med til at gøre det mere gennemsigtigt for den enkelte arbejdstager at kunne gennemskue sit eget ansættelsesforhold. Desuden har oplysningspligten været gjort til genstand for en lang række sager.

---

<sup>67</sup> Ibid. P. 237

<sup>68</sup> Direktiv 91/533EØF om ansættelsesbeviser

Særligt i Danmark har alle dele af de i artikel 2, stk. 2 nævnte oplysninger været prøvet ved de nationale domstole. Dette vil blive gennemgået i afsnit 4.

Direktivet indeholder særligt en bestemmelse, der er genstand for meget diskussion i dansk ret, og som er brugt i den danske model. Det drejer sig om direktivets artikel 8 stk. 2, der giver arbejdsgiver ret til inden for en frist af 15 dage(nachfrist) efter, han er blevet bekendt med fejl eller mangler ved ansættelsesbeviset, at rette dem uden retlig konsekvens.

Man har i den danske implementeringslov ikke medtaget underretningspligten, jf. artikel 8 stk. 2, men der er i de fleste overenskomster i Danmark brugt denne mulighed i overensstemmelse med muligheden for direktivimplementering i TEUF artikel 153 stk. 3.<sup>69</sup>

Dette har givet anledning til række problemer i dansk ret, dette vil blive gennemgået i afsnit 4.

EU-domstolen har i forbindelse med de forelæggelser de har fået omkring direktivet, særligt haft fokus på den oplysningspligt, der følger af direktivets artikel 2.

I sag C-350/99 Wolfgang Lange angik sagen om, hvorvidt oplysningspligten efter artikel 2 stk. 2 litra i omfatter overarbejde. Her udtalte EU-Domstolen ganske klart ja, idet de forskrifter, der er efter artikel 2 stk. 2, er minimumsoplysninger, og hvis et punkt er centralt for ansættelsesforholdet, herunder overarbejde, skal dette være nævnt. Derfor sagde Domstolen følgende:

*”Det første spørgsmål skal derfor besvares med, at direktivets artikel 2, stk. 2, litra i), skal fortolkes således, at denne bestemmelse ikke vedrører ydelse af overarbejde. Det fremgår dog af direktivets artikel 2, stk. 1, at arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager om en aftale bestemmelse, der udgør et væsentligt punkt i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, og hvorefter arbejdstageren er forpligtet til at yde overarbejde, blot arbejdsgiveren anmoder derom. Oplysning herom skal gives på samme måde som den, der fastlægges i direktivet for de punkter, som udtrykkeligt er nævnt i dettes artikel 2, stk. 2. Den kan eventuelt, efter analog anvendelse af den bestemmelse, der bl.a. gælder for den normale arbejdstid, jf. direktivets artikel 2, stk. 3, antage form af en henvisning til love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.”<sup>70</sup>*

---

<sup>69</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P 209

<sup>70</sup> C-350/99 præmis 25 jf. præmis 23 og 24

EU-domstolen har klart haft det formål at gøre det klart, at man ganske klart skal oplyse om alle de forhold, der er centrale for ansættelsesforholdet, og at denne oplysningspligt er meget vidtgående. Men det er dog uklart, om dette evt. kan ske ved henvisning til en personalehåndbog eller andre interne kilder på arbejdspladsen<sup>71</sup>.

Forholdene om sanktioner vedrørende erstatning og godtgørelse for overtrædelse er henlagt nationalt, og derfor vil dette blive behandlet i afsnit 4 om dansk retstilling.

#### 4.4 Delkonklusion

EU-retten har som skrevet ovenfor en bred vifte af direktiver, der er med til at forme det indre markeds arbejdsmarkedspolitik og lovgrundlag. Disse direktiver giver de arbejdstagere, der arbejder eller har tilknytning til Unionens arbejdsmarked, en minimumsbeskyttelse.

I relation til den danske model, har man valgt et todelt implementeringssystem, hvor direktiverne direkte er implementeret i overenskomster. Denne konstruktion medfører, at alle lønmodtagere omfattes enten af overenskomst eller af de implementeringslove, der er vedtaget i den danske lovgivning.

Dette medfører mulighed for et sideløbende regelsæt, hvor der er forskel på beskyttelses graderne, da der er særlige muligheder i overenskomst forhold for brug af de særlige reference perioder og frister. Særligt problematisk er ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 stk. 2, der giver den såkaldte 15-dages frist til at rette fejl og mangler, efter arbejdsgiveren er blevet dem bekendt. Hertil hører også de særlige referenceperioder, der kan aftales i forhold til arbejdstidsdirektivet artikel 19 stk. 1 og 2.

#### 5 Den danske model

I Danmark har man en model, der bygger på en 100 år gammel historie. Hvor man har 3 parter, der overordnet er med til at påvirke arbejdsmarkedspolitikken i Danmark. De såkaldte 3 parter, der består af staten, samt arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer.<sup>72</sup>

Den danske model er karakteriseret ved, at staten overlader det til arbejdsmarkedets parter selv at fastlægge de ansættelsesvilkår, der skal være gældende. Så længe arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer selv gennem forhandling kan opnå enighed, blander staten sig ikke.

---

<sup>71</sup> Nielsen, Ruth, 2006 P 239

<sup>72</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 35

## 5.1 Overenskomster i Danmark

Overenskomsterne gælder for størstedelen af den danske arbejdsstyrke, mens resten er dækket af de love der gælder på det danske arbejdsmarked, disse er i store hele de danske implementeringslove fra EU, disse bliver gennemgået senere i dette afsnit.

For at fastlægge organisationernes overordnede samarbejde indgås en hovedaftale, der fastslår grundlæggende principper om anerkendelse af hinanden som parter. Hovedaftalen mellem DA og LO er i den forbindelse den mest udbredte. Inden for rammerne af hovedaftalen er det så hensigten at de enkelte fagforbund skal de mere konkrete ansættelsesforhold som løn, arbejdstid, individuel opsigelse m.v. i et overenskomstforhold. Overenskomstforholdet må ikke stride imod forskrifterne i hovedaftalen.

I teorien er en kollektiv aftale defineret som *en aftale mellem på den ene side en organisation af lønmodtagere og på den anden side en organisation af arbejdsgiver (virksomhed) om de løn- og arbejdsvilkår, der skal finde anvendelse i forholdet mellem den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver samt om forholdet i øvrigt mellem lønmodtagere og arbejdsgiver, herunder disses organisationer.*<sup>73</sup>

### 5.1.1 Parterne i kollektive overenskomster

I forhold til hvem der som parter forpligtes af en overenskomst er det først og fremmest de organisationer, der indgår den. Det er dog sådan, at en overenskomst også forpligter den enkelte arbejdsgiver, såfremt han er medlem af den overenskomstbærende organisation, eller arbejdsgiveren selv vælger at tiltræde en overenskomst. I den forbindelse kan der sondres mellem en organisationsoverenskomst eller en virksomhedsoverenskomst. Der er ikke nogle formkrav til overenskomster<sup>74</sup> og de kan i princippet være aftalt mundtligt og det er ikke et krav at denne tilgængelige for arbejdstager jf. 2009.724H Organisationsoverenskomster har det særegne kendetegn, at den enkelte arbejdsgiver og arbejdstager er organiseret som part, mens en virksomhedsoverenskomst er udtryk for en overenskomst, hvor en enkelt uorganiseret arbejdsgiver indgår aftale med en faglig lønmodtagerorganisation. Dette kan ske i form af en særoverenskomst, hvor parterne løbende forhandler og afbalancerer forholdet, eller en tiltrædelsesoverenskomst, som udelukkende fastlægger retsstillingen gennem henvisninger til en anden i forvejen vedtaget overenskomst. I modsætning til arbejdsgiverens mulighed for at forpligte sig som enkelt individ, kan en arbejdstager kun blive forpligtet af en overens-

---

<sup>73</sup> Jacobsen, Per, 1994 P. 34 f

<sup>74</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 58

komst ved medlemskab af en faglig organisation eller ved arbejdsgiverens overenskomstforpligtelse.<sup>75</sup> (dette vil i afsnit 5 blive behandlet da dette har betydning for aftalefriheden i det enkelte ansættelsesforhold) Det ligger i definitionen af en kollektiv overenskomst ovenfor.

Overenskomstens forpligtelser består i forhold til arbejdstageren først og fremmest af en fredspligt. Væsentligt at bemærke er det, at der kun foreligger overenskomstbrud, hvis flere arbejdstagere i fællesskab bryder forpligtelsen. Dog kan arbejdsnedlæggelsen være en misligholdelse af den individuelle ansættelsesaftale. Arbejdsgiverens hovedforpligtelse er først og fremmest at levere medarbejderne de løn- og ansættelsesvilkår, som er bestemt i overenskomsten. Spørgsmålet er i den forbindelse over for hvem, han er forpligtet til at efterleve overenskomstens forskrifter. Det afgøres af, om der er tale om en områdeoverenskomst eller medlemsoverenskomst. Områdeoverenskomsten forpligter arbejdsgiveren over for alle arbejdstagere, der arbejder inden for det faglige område og dermed udfører det arbejde, der er omfattet af overenskomsten. I modsætning hertil er medlemsoverenskomsten, hvor en arbejdsgivers forpligtelse kun består over for den faglige organisations medlemmer.<sup>76</sup> Det væsentlige ved områdeoverenskomsten er således, at en overenskomstmæssig mindsteløn skal anvendes i forhold til alle medarbejdere, der udfører det pågældende arbejde hos arbejdsgiveren uanset, om de er organiseret i det overenskomstbærende fagforbund eller udenforstående. Dette skyldes fagforbundenes interesse i at beskytte egne medlemmer mod ubillig konkurrence for udenforstående kollegaer.

Dette har historisk medført, at parterne gennem hovedaftalen<sup>77</sup>, har opsat de grundlæggende principper for den kollektive arbejdsret. Disse principper handler om anerkendelse af hinanden som parter, samt en række forhold om ophør af overenskomster og ret til konflikt, samt hvorledes tvister skal behandles i forhold til overenskomsten.

## 5.2 Det fagretlige processystem

Der er i den danske model vedtaget, at tvister i forhold til overenskomster, hovedaftaler eller andre lignende aftaler mellem arbejdsmarkedsparter skal løses ved den såkaldte arbejdsret, der er vedtaget ved lov.<sup>78</sup> Denne lov indeholder i § 9 stk. 1 de typer af sager der kan behandles ved den særlige arbejdsret. Ellers skal alle andre sager behandles ved faglig voldgift, der skal være aftalt af overenskomstpaterne. Den faglige voldgift skal behandle sager om fortolkning af den enkelte overens-

---

<sup>75</sup> U.2009.1845H

<sup>76</sup> Kristiansen, Jens, 2008 P. 232.

<sup>77</sup> Hovedaftale af 1. oktober 1992 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

<sup>78</sup> Lov nr. 106 af 26.2.2008 Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter



komst, eksempelvis på en bestemt arbejdsplads. Det er dog muligt at aftale at de sager, der følger af arbejdsretslovens § 9 stk. 1, kan afgøres ved faglig voldgift jf. lovens § 9 stk. 3, sidste punkt<sup>79</sup>.

Problemet, der er i forbindelse med faglig voldgift, er, at der ikke er tale om en fast domstol, og den er delvis partisk i det, at det er parterne, der har valgt de medlemmer, der skal sidde i den faglige voldgift, dette kan være i strid med EMRK<sup>80</sup> artikel 6 stk. 1 om retten fair rettergang. Dette er dog ikke blevet fremlagt for Den Europæiske menneskeretsdomstol. Man så problematikken i forbindelse med arbejdsrettens udpegning af organisationsvalgte dommere, hvor man ændrede praksis<sup>81</sup>.

Spørgsmålet til gyldigheden af voldgiftsretterne, har ikke direkte betydning for dette speciale, da man ud fra den nuværende praksis anser de faglige voldgiftsretter for fuldt lovlige og kompetente til, at behandle fortolkning af de kollektive overenskomster.

### 5.2.1 Parterne i det faglige processystem og behandling af sagen

Parterne ved Arbejdsretten er ikke som ved de almindelige domstole, selve lønmodtageren. Det er derimod vedkommendes organisation. Det vil sige lønmodtagers eller arbejdsgiveren, disse indgiver klageskrift til arbejdsretten efter § 14<sup>82</sup>, med de formalia og indhold der følger af bestemmelsen, der tillige minder om processkrifterne ved de almindelige domstole. Det samme kan siges om det svarskrift modparten indgiver efter § 15, der også skal indeholde de grundlæggende formalia<sup>83</sup>.

Herefter forbedredes selve sagen efter § 16 og der afholdes hovedforhandling med parterne efter sagen er skåret til efter § 17<sup>84</sup> og dette sker typisk for åbne døre efter de gældende principper i retsplejeloven jf. retsplejelovens § 28a<sup>85</sup>.

### 5.2.2 Særligt om individuelle ansættelser der bliver omfattet af processystemet

Det fremgår af arbejdsretslovens § 21, at der i mangel af overenskomst og klar aftale om faglig voldgift i det individuelle ansættelsesforhold, skal sagen behandles efter de almindelige domstole og dermed de danske love på det arbejdsretlige område<sup>86</sup>. Disse vil blive gennemgået senere i dette afsnit.

---

<sup>79</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 593-594

<sup>80</sup> Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol der er implementeret ved Lov. Nr. 750 af 19 oktober 1998

<sup>81</sup> Werlauff, Erik, 2010 P. 187

<sup>82</sup> Nielsen, Ruth, 2012 P.204

<sup>83</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 594

<sup>84</sup> Nielsen, Ruth, 2012 P. 205

<sup>85</sup> Lov nr. 1008 af 24. oktober 2012 (retsplejeloven)

<sup>86</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 600

Det er derfor et krav, for at sagerne kan behandles ved det fagretlige system, at der kræves et aftale-retligt grundlag, der gør man er omfattet af det fagretlige processystem, dette kan aftales på mange måder, også uden den enkelte arbejdstager måske får klart overblik over, hvad han er omfattet af? Det skyldes den todelte retsstilling, som senere i dette speciel vil blive gennemgået, i forbindelse med den danske retsstilling efter de danske implementeringslove.

### 5.2.3 Afgørelser ved arbejdsretten.

Der er en særlig ting ved de afgørelser, der afsiges ved arbejdsretten. Disse er entydige, jf. § 19<sup>87</sup>. Dette betyder, at der ikke i afgørelserne er mulighed for at udtrykke de forskelligheder, der opstår mellem dommerne i arbejdsretten i modsætning til det, man kender fra de almindelige domstole, hvor dommerne tydeligt udtrykker eventuelle forskellige holdninger til en afgørelse.

### 5.2.4 Sektioner ved arbejdsretten

Arbejdsretten arbejder ikke efter de almindelige regler om erstatning, når de skal fastsætte sanktioner<sup>88</sup>. De bruger i stedet for et bodssystem, da det er parternes organisationer, der mødes i arbejdsretten på vegne af de enkelte parter. Det fremgår af arbejdsretslovens § 12 stk. 1, at den part, der foretager et overenskomststridigt forhold, kan idømmes en bod, der passer til den overtrædelse parten dømmes for<sup>89</sup>. Der er dermed ikke muligt for sager, at de fører til udbetaling af individuelerstatning i modsætning til de sanktionsmuligheder, der er i nogle af de danske arbejdsretlige love, eksempelvis ansættelsesbevisloven og arbejdstidsloven, der hjemler godtgørelse til den enkelte lønmodtager.

## 6. Det individuelle ansættelsesforhold

Der er ingen klar definition af, hvad der forstås ved et individuelt ansættelsesforhold, ansættelsesbevislovens § 1 stk. 1 indeholder noget, der minder om en definition på det. Dette er også tilfældet med funktionærlovens § 1 stk. 1 og 2.

Man kan med baggrund i EU-retten sige, at det er centralt at den enkelte arbejdstager kender de ansættelsesvilkår, der individuelt regulerer forholdet mellem dem og deres arbejdsgiver. Dette må også siges at være formålet med ansættelsesbevisdirektivet, som man så det i U.1999.1870SH. Sagen omhandler vikarer ansat gennem bureauer, der skal have ansættelsesbeviser med disse bureauer.

---

<sup>87</sup> Nielsen, Ruth, 2012, P 205

<sup>88</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 90

<sup>89</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 91

Det aftalemæssige grundlag for den enkelte arbejdstager er centralt, da det typisk er det eneste, arbejdstageren har som rettesnor for de pligter der følger af det enkelte arbejdsforhold. Derfor har man også set et stort antal sager med baggrund i ansættelsesbevisdirektivet, da det er der, fundamentet for de gensidige pligter mellem arbejdstager og arbejdsgiver er formuleret.

Der gælder som udgangspunkt aftalefrihed i de enkelte ansættelsesbeviser, hvis man overholder de minimumsforskrifter, der følger af ansættelsesbevisdirektivet, der er aftalemæssigt implementeret i de kollektive overenskomster eller i ansættelsesbevisloven, der også implementerer direktivet for de arbejdstagere, som ikke er omfattet af kollektive overenskomster. Den todelte implementeringsmodel har givet anledning til en række problemer angående hvilket regelsæt, den enkelte arbejdstager kan forholde sig til. Dette er gennemgået i afsnittet om konsekvenserne af den danske implementeringsmodel.

## 7. Den danske implementeringsmodel

Der er i Danmark brugt 4 forskellige implementeringsmodeller af EU-direktiver<sup>90</sup>. Det vil som det fremgår af afgrænsningen kun blive behandlet den såkaldte todelte implementeringsmodel, hvor direktiverne er implementeret direkte i de kollektive overenskomster, samt er der også sket lov implementering af direktiverne<sup>91</sup>.

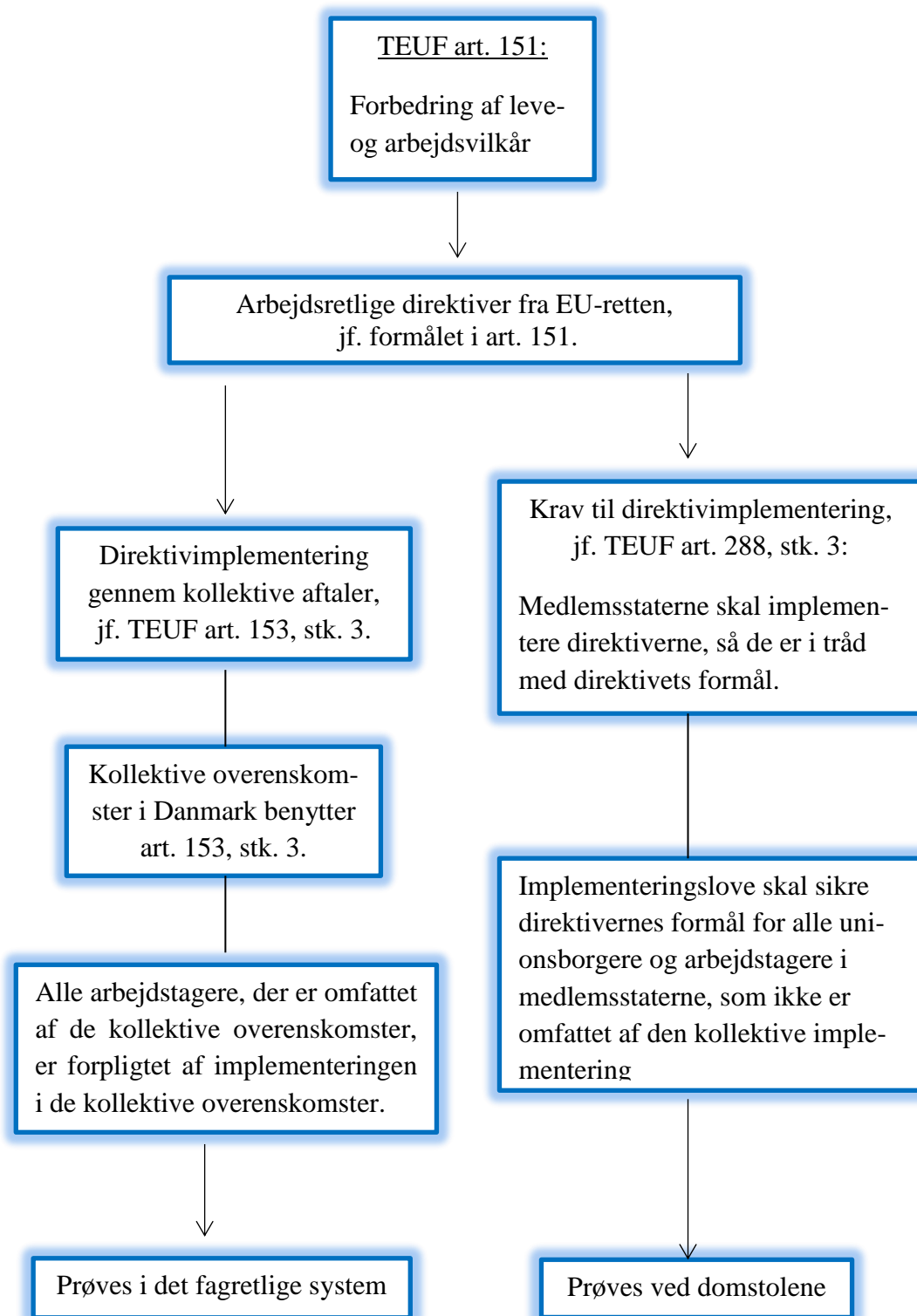
### 7.1 Illustration af den danske implementeringsmodel

Derfor har jeg lavet en illustration af, hvordan den danske implementeringsmodel ser ud, helt fra traktaten til den todelte retsstilling, og hvor man evt. kan gøre sit krav gældende. Dette er så uddybet i de efterfølgende afsnit om de enkelte implementeringssystemer.

---

<sup>90</sup> Nielsen, Ruth, 2012. P. 182

<sup>91</sup> Den rene lovmæssige implementering er sket ved virksomhedsoverdragelsesdirektivet der kun er implementeret ved lov.

Den danske implementeringsmodel<sup>92</sup>

<sup>92</sup> Illustrationen er udarbejdet af Michell Winger

Den danske er bakket op af flertallet af partierne i det danske folketing<sup>93</sup>, idet at det er med til at bekræfte den danske model, hvor hovedparten af forholdene på det danske arbejdsmarked er styret af aftaler mellem parterne på arbejdsmarked<sup>94</sup>. Baggrunden for implementeringen er aftalt i aftale om implementering af EF-direktiver indgået mellem LO og DA der trådte i kraft 1.7.1996.

Den kollektive implementering er hjemlet i TEUF artikel 153 stk. 3, hvor der er hjemmel til, at arbejdsmarkedsparter kan aftale implementering ved kollektive overenskomster. Dette er suppleret af danske implementeringslove, der giver de arbejdstagere, der ikke er omfattet af den kollektive overenskomst implementering, den minimumsforskrivne retsstilling efter direktiverne.

Dette betyder også, at der er forskel på retsstillingen og reglerne i de to implementeringsmodeller. Det drejer sig om forhold, der har særlig betydning for det individuelle ansættelsesforhold. Disse vil i de næste afsnit blive gennemgået. For det første de danske implementeringslove og den retsstilling, de giver, og for det andet den retsstilling, der følger af den aftalebaseret implementering i kollektive overenskomster.

## 7.2 De danske implementeringslove efter EU-direktiver

Man har som sagt lavet en todelt implementering, hvor direktiverne direkte er implementeret i de kollektive overenskomster jf. TEUF artikel 153 stk. 3. Ved siden af er der den lovgivning, der dækker de uorganiserede, der ikke er omfattet af de aftalebaserede implementeringer i de kollektive overenskomster.

De danske implementeringslove vil i det efterfølgende blive gennemgået i korte træk, da de ikke har samme retsstilling som direktiverne i de kollektive overenskomster. Implementeringslovene gælder som grundlag for de ikke overenskomstdækkede arbejdstagere, sammen med deres individuelle ansættelseskontrakter<sup>95</sup>, de sanktionsmuligheder der følger af de enkelte love, vil kun blive brugt der hvor dette er centralt.

### 7.2.1 Arbejdsmiljøloven

Arbejdsmiljøloven<sup>96</sup> blev vedtaget i dansk ret i 1977 for at sikre arbejdsmiljøet og sikkerheden på danske arbejdspladser<sup>97</sup>. Det var en del af modellen for det EU-retlige rammedirektiv om arbejdsmiljø. Det skete med direktiv 89/391/EØF, der stammer fra det danske ønske om at få arbejdsmiljø-

---

<sup>93</sup> Nielsen, Ruth, 2012. P. 182

<sup>94</sup> The Evolution of Labour Law (1992-2003)

<sup>95</sup> U2005B.106 P. 1

<sup>96</sup> Lov nr. 1538 af 21.12.2010 og lov nr. 597 af 14.6.2011

<sup>97</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 552

begrebet ind i den grundlæggende arbejdsretlige linje fra EU. Dette skete med fællesakten fra 1986<sup>98</sup>.

Efter fællesakten er flere dele af andre EU-direktiverne blevet implementeret i arbejdsmiljølovgivningen, eksempelvis arbejdstidsdirektivets regler om fridøgn og hviletid. Disse bestemmelser kan findes i § 50 og 51, mens resten af direktivet er implementeret i arbejdstidsloven<sup>99</sup> og direktiv om børn og unges arbejde<sup>100</sup>.

Dette er i god tråd med formålet med arbejdsmiljøloven jf. § 1.

*”et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der til enhver tid er i overensstemmelse med den tekniske og sociale udvikling i samfundet”*

Arbejdsmiljøloven har meget kraftig socialprofil, idet loven har til formål at sikre den enkelte et godt og sikkert arbejdsmiljø, med en række kontrolorganer i form af arbejdsmiljøtilsynet, og reglerne om arbejdsmiljørepræsentanter jf. § 6 a-d. Her reguleres hvorledes der skal være arbejdsmiljørepræsentanter på de enkelte arbejdspladser og hvor ledes dialogen mellem arbejdsgiver og ansatte skal være om arbejdsmiljø<sup>101</sup>.

I forhold til dette speciale er det særligt de forhold, der har betydning for aftalefriheden i ansættelsesforholdet der vil blive behandlet. I den forbindelse vil der blive vendt tilbage til kapitel 9 i arbejdsmiljøloven om hvileperioder og fridøgn, da disse to elementer har betydning for den enkelte. Arbejdsmiljølovens § 50 foreskriver følgende:

*”Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.”*

Dette udgangspunkt er grundelementet i aftaler om hviletid, som en del af det individuelle ansættelsesforhold, men det er muligt at bruge lovens § 50 stk. 2, der giver mulighed for nedsættelse af hviletiden til 8 timer. Elementet er flittigt brugt i kollektive overenskomster, men det er også muligt efter arbejdsmiljølovens § 50 stk. 3, § 52-55, idet dette kan have forskellige berettigelser og være

---

<sup>98</sup> Nielsen, Ruth, 2006. P. 350

<sup>99</sup> Lov nr. 896 af 24. august 2004

<sup>100</sup> Direktiv 94/33EF

<sup>101</sup> Hasselbalch, Ole, 2012. P. 556

vigtigt for at opretholde formålet i arbejdsmiljølovens § 1<sup>102</sup>. Det samme gør sig gældende i forhold til fridøgnet jf. lovens § 51.

Hele kapitlet om hvileperioder og fridøgn er i tråd med de muligheder for fravigelse, der er efter arbejdstidsdirektivets artikel 17 og giver dermed også den fleksibilitet, der er for et individuelt aftalegrundlag omkring forholdet til hviletid og fridøgn i forhold til den enkelte arbejdstagers arbejdsmiljø. Man skal huske på, at det naturligvis kan efterprøves med de kompetencer, der er givet til arbejdstilsynet jf. § 22 stk. 2 nr. 4 om andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning<sup>103</sup>.

### 7.2.2 Arbejdstidsloven

Arbejdstidsloven<sup>104</sup> blev til efter pres fra Kommissionen, som tidligere nævnt. Loven har stor tilknytning til arbejdsmiljødirektivet og den danske arbejdsmiljølov, som nævnt ovenfor i afsnittet om arbejdsmiljøloven. I forhold til dette speciale er det særligt forholdet til lovens anvendelsesområde, samt § 4 om maksimal ugentlig arbejdstid og forholdet til de sanktionsmuligheder, der følger af lovens § 8. Disse elementer danner rammerne for aftalefriheden om arbejdstid for de i lovens § 1 omfattede arbejdstagere;

*”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 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000.*

*Stk. 2. For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de i stk. 1 nævnte rettigheder, finder §§ 2-7 ikke anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. § 8, stk. 1 og 2, finder alene anvendelse i de i § 8, stk. 3, nævnte tilfælde.*

*Stk. 3. Loven finder ikke anvendelse på mobile lønmodtagere, jf. § 2, stk. 2, som er omfattet af forordning 3820/85 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport. Øvrige mobile lønmodtagere er ikke omfattet af §§ 3 og 5-7.*

<sup>102</sup> Ibid. 2012 P. 403-404

<sup>103</sup> Selve forholdet til arbejdstilsynet er ikke behandlet i denne fremstilling

<sup>104</sup> Lov nr. 896 af 24. august 2004

*Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelse med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.”*

Loven beskytter de arbejdstagere, der ikke er omfattet af undtagelserne i § 1. Lovens § 4 er den bestemmelse, der har været prøvet mest ved domstolene og har størst betydning for aftalefriheden i det enkelte ansættelsesforhold. Det er et direkte bevis for den påvirkning EU-retten har haft for ansættelsesforholdet.

Bestemmelsen indeholder to dele; forholdet om den maksimale ugentlige arbejdstid og forholdet om, hvilken referenceperiode dette timetal skal udregnes.

*”§ 4. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.”*

I U2008.1246V var den første dom, fra de danske domstole om overtrædelse af arbejdstidslovens § 4 stk. 1 om den maksimale ugentlige arbejdstid. Arbejdstager blev tilkendt en godtgørelse på svarende til en månedsløn = 36.000 kr. for at have haft en arbejdstid på 50.36 timer over en periode på 4 måneder jf. § 8 stk. 1.<sup>105</sup> Dommen har fået to betydninger for fremtidig praksis; For det første, bekræftede dommen udgangspunktet fra C-151/02 Jaeger, at den tid, man står til rådighed for arbejdsgiver, er arbejdstid, samt at det efter arbejdstidsloven og EU-rettens konform fortolkning<sup>106</sup> følger, at det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at 48 timers reglen overholdes over den 4 måneder lange reference periode<sup>107</sup>.

For det andet beskriver dommen på hvilke vilkår, og med hvilken metode referenceperioden på de 4 måneder udregnes, jf. § 4. Her siger Øster Landsret følgende:

*”Det må efter ordlyden af lovens § 4 sammenholdt med lovens formål og EF-direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstider lægges til grund, at referenceperioden på 4 måneder er det antal kalenderdage, der kan*

---

<sup>105</sup> U.2008.1246Ø P. 2

<sup>106</sup> Konform fortolk er det forhold at medlemsstaterne skal fortolke formålet med direktivet og implementeringslovene i overensstemmelse med EU-domstolen og EU-retlige retsakter.

<sup>107</sup> U.2008.1246Ø P. 4



beregnes 4 måneder frem fra det af arbejdstageren valgte starttidspunkt, i det foreliggende tilfælde fra og med 4. april til og med 3. august 2005, eller i alt 122 dage, der skal deles med en faktor 7, hvorved antallet af syvdagesperioder fremkommer, eller  $122/7 = 17,43^{108}$ . ”

Oven i dette siger Landsretten efter lovens § 4 stk. 2:

”Skal perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov ikke medtages eller være neutrale i beregningen af gennemsnittet<sup>109</sup>. ”

Dette betyder, at den 7 dagesperioder, der skal medtages, skal tage højde for en række faktorer, disse spiller alle ind i den pågældende sag. Essensen i sagen er bare, at det er arbejdsgiver, der har ansvaret for regnskabet med arbejdstiden, samt at referenceperioden på 4 måneder, der bruges til udregning, i udgangspunktet er 7 dagesperioder over de 4 måneder. Denne metode er brugt i samtlige afgørelser, der siden er afsagt i forbindelse med overtrædelse af arbejdstidslovens § 4.’

### 7.2.3 Det individuelle ansættelsesforholds betydning for 48 timers reglen

I U.2010.2619V var spørgsmålet om det, at man selv er ledende medarbejder eller har accepteret en arbejdstid, der er over 48 timer i gennemsnit over de 4 måneder, medfører godtgørelse? Sagen angår en bestyrer af en kro, der arbejdede på at opnå forpagtning af en kro. Dette får landsretten til at begrunde deres afgørelse med følgende:

”Også efter bevisførelsen for landsretten er det på grundlag af F's forklaring til dels sammenholdt med kalendernotaterne godtgjort, at F har arbejdet mere end 48 timer gennemsnitligt i løbet af en 7-dagesperiode beregnet over 4 måneder, ligesom det også er godtgjort, at han har arbejdet, når han har været på kroen, bortset fra normale pauser. Det tiltrædes derfor, at arbejdstidsloven er overtrådt. F's lange arbejdsdage var - i hvert fald i starten - begrundet i ønsket om at blive forpagter. Da der ikke inden rimelig tid efter ansættelsesforholdets start blev taget stilling til, om F skulle forpagte kroen, har F krav på en godtgørelse efter § 8 i arbejdstidsloven. Landsretten finder, at godtgørelsen passende som sket kan fastsættes til 80.000 kr.<sup>110</sup>”

---

<sup>108</sup> U.2008.1246Ø P.4

<sup>109</sup> U.2008.1246Ø P. 4

<sup>110</sup> U.2010.2619V P. 6

Her ses det, at Landsretten indirekte siger, hvis han var blevet forpagter inden for rimelig tid, ville han være arbejdsgiver og dermed ikke være omfattet af reglerne efter arbejdstidslovens § 4. De lægger i stedet til grund, at arbejdsgiveren nok ikke vidste omfanget af arbejdstiden, men dette medfører stadigvæk ansvar.

*”Endelig kan det lægges til grund, at arbejdsgiveren var klar over, at bestyreren havde lange arbejdsdage, men at arbejdsgiveren ikke havde kendskab til, nøjagtig hvor mange timer F arbejdede om ugen, fordi bestyreren ikke anvendte stempeluret<sup>111</sup>.”*

Dette er i tråd med praksis efter både i EU-Domstolen og de danske domstole. Det er arbejdsgiverens ansvar at overholde arbejdstidslovens § 4. Selv om man accepterer overarbejde, er det arbejdsgiverens pligt at overholde reglen jf. praksis.

Det kan dog ses i de godtgørelser, der gives efter § 8 stk. 1, at det ved direkte accept af høj arbejdstid får betydning for godtgørelsesniveauet, idet arbejdsgivers ansvar reduceres økonomisk. Det må dog alt i alt konstateres, at der i forbindelse med overtrædelse af arbejdstidslovens § 4 statueres noget, der minder om objektivt ansvar, når der er tale om et almindeligt arbejdstagerforhold. I den forbindelse er udgangspunktet, aftalefriheden er pålagt klare bånd omkring arbejdstiden for de arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster<sup>112</sup>.

Der har siden 2010-dommen været afsagt tre byretsdomme og en Vestre Landsretsdom, der alle følger de samme principper omkring kravene til brugen af § 4. og er alle, uanset accept, endt med godtgørelse på mellem 1-2 måneders løn alt efter accepten<sup>113</sup>.

### 7.3 Ansættelsesbevisloven

Ansættelsesbevisloven<sup>114</sup> er den mest centrale af de danske implementeringslove, idet den danner den aftalemæssige ramme for det individuelle ansættelsesforhold. Dette har givet anledning til en lang diskussion i ansættelsesretten, der må siges at være kulmineret med U.2009.1845H. Denne dom vil først blive gennemgået i afsnittet om direktivernes implementering i kollektive overenskomster.

---

<sup>111</sup> U.2010.2619V P. 6

<sup>112</sup> Dette skyldes der er andre regelsammensætning i de kollektive overenskomster, dette kan ses i afsnit 5

<sup>113</sup> Web: <http://www.horten.dk/cms/site.aspx?p=33&ShowNewsID=514>

<sup>114</sup> Lov nr. 240 af 17.3.2010 om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstager om væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet

Det fremgår af ansættelsesbevisloven § 1 stk. 1 og 2, at arbejdsgiver skal udstede et ansættelsesbevis, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) efter § 1 stk. 1 skal der i forbindelse med ansættelser der vare mere end en måned og
- 2) er minimum 8 timer ugentligt i gennemsnit.
- 3) og som modtager vederlag for sin arbejdskraft

Selve ansættelsesforholdet skal herefter indeholde alle væsentlige vilkår, dette er minimumskrav, så arbejdstager får en klar viden om både rettigheder og forpligtelser. Dette er formuleret efter afsigelse af EU-domstolens afgørelse C-350/99 <sup>115</sup>

Froholdet til, hvad der er væsentligt, kan være svær at svare på, som det også fremgår af svaret i forbindelse med lovændringen i 2002: spørgsmål 8 til L31, Folketinget 2001-02:

*”At vilkår, som arbejdsgiveren mener, at lønmodtageren ikke må være i tvivl om, er gældende i ansættelsesforholdet, formentlig må anses for væsentlige”*

Det kan mere præcist forklares i forbindelse med gennemgang af de minimumskrav, der følger af lovens § 2 stk. 2.

Det fremgår af lovens § 2 stk. 2, at ansættelsesbeviset minimum skal indeholde de 10 punkter, der gennemgås nedenfor. § 2 stk. 2 nr. 6 om ferie vil dog ikke blive gennemgået, da dette er afgrænset ud af dette speciale. Årsagen til, at alle elementer gennemgås, skyldes den klare EU-retlige påvirkning af aftaleforholdet jf. eksempelvis C-350/99, som kan ses i praksis.

*1) Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.*

Det er centralt for begge parter, at man er klar over hvor den enkelte part har hjemme. Dette kunne tydeligt ses i U2009.30V, hvor den forkerte virksomhed blev sagsøgt, fordi arbejdsgiveren ikke var tydeligt gengivet i arbejdstagers ansættelsesbevis.

Dette skyldes, at det er centralt for begge parter i et ansættelsesforhold at have klare steder at henvende sig i forbindelse med evt. behov.

---

<sup>115</sup> Hasselbalch, Ole, 2010. P. 100

2) *Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.*

Denne bestemmelse har ikke været genstand for afgørelser ved domstolene, og dette skyldes primært, at bestemmelsen indeholder i sin formulering et stort spænd for aftalefrihed og at dette typisk ikke er en problematik.

3) *Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.*

Dette krav indeholder et krav til beskrivelse af, hvilken type arbejde der forventes, og hvilket arbejde, der skal udføres, og hvilken titel arbejdstageren skal benytte. AR2008.571: fastslog at det, at man ikke klart får beskrevet arbejdet og omfanget er en overtrædelse af lovens § 2 stk. 2 nr. 3. Det må her siges, at rent aftalemæssigt er det ganske centralt, idet det giver arbejdstager en klar forståelse for, hvad arbejde denne skal udføre. Det må dog anses at være nok at skrive en general beskrivelse eksempelvis ”pædagogisk arbejde”<sup>116</sup>

4) *Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.*

Dette punkt har klar betydning for anciennitetsudmåling, særligt i de forhold hvor de ansatte er omfattet af funktionærlovens § 2, idet at det er ansættelsesperioden, der har betydning for ansættelsesforholdets længde af evt. opsigelsesvarsel<sup>117</sup>.

5) *Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.*

Denne bestemmelse er vigtig i forbindelse med, de ansættelsesforhold, der er bundet op på en bestemt tid eller, som er begrænset til et givet projekt. Eller hvis man er ansat i studiejob til endt uddannelse. Som det fremgår af U.2004.2821V. Det er også vigtigt i forbindelse med vilkår om opsigelsesvarsler jf. Lovens § 2 stk. 2 nr. 7<sup>118</sup>.

6) *Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.*

---

<sup>116</sup> Hasselbalch, Ole, 2010 P. 111

<sup>117</sup> Andersen, Lars Svenning, 2011 P. 595

<sup>118</sup> Hasselbalch, Ole, 2010 P. 113

Denne bestemmelse er ikke gennemgået i dette speciale. Men benyttes i forbindelse med gennemgang af aftalegrundlaget i U.2009.724H.

*7) Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.*

Det er vigtigt for, at begge parter ved hvilke vilkår, der gælder for opsigelse, særligt hvis man via arbejdets karakter er omfattet af funktionærloven eller, at dette evt. er aftalt se U.2000.940V<sup>119</sup> Det er muligt at aftale gensidige opsigelsesvarsler eller andre former der bare ikke er uklare<sup>120</sup>.

*8) Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.*

Dette punkt er yderst centralt, da det udgør det mest centrale for mange arbejdstagere, nemlig hvad deres lønforhold er. Det skal efter praksis fremgå, hvad lønnen er jf. U.1999.1870SH, hvor intet om lønnen var angivet.

Det er dog også et krav, at lønnen angives med en vis præcision, jf. U.2004.2579Ø hvor lønnen var angivet med ca. beløb, dette er ikke præcist nok, men det er nu heller ikke et krav at den præcis er nødagtig. Dette skyldes, at dele af en løn kan variere i forbindelse med tillæg og overarbejde<sup>121</sup>.

Det skal dog fremgå af kontrakten, hvilke tillæg der evt. kan medgå som en del af lønnen, så som rådighedstillæg og de særlige forhold, der er nævnt i lovens § 2 stk. 2 nr. 8 eksempelvis pensionsforhold jf. U.2009.1284V

Det skal også tydeligt fremgå af kontrakten hvorledes lønnen udbetales<sup>122</sup>.

*9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.*

Det er et krav, at det tydeligt fremgår, hvad der aftales om arbejdstid jf. U.2011.831H. Det kan gøres på mange måder. Det er ikke et krav at arbejdstidens timetal er præcist angivet, da det kan variere efter arbejdsforhold jf. U. 2009.724H

---

<sup>119</sup> Andersen, Lars Svenning, 2008 P. 152

<sup>120</sup> Ibid. 2008 P. 593

<sup>121</sup> Hasselbalch, Ole, 2010 P. 116-117

<sup>122</sup> Ibid. 2010 P. 120

Det er nok, at der angives en arbejdstidsnorm, som man kender det med ugentlig arbejdstid på 37 timer, uden at disse nærmere er præciseret jf. U.2009.1066V.

*10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.*

Her er et punkt, der har været til diskussion ved de danske domstole. I U2009.1845H var der ikke tydeligt i alle de omfattede ansættelsesbeviser angivet overenskomsten. Dette fik betydning for den retsstilling, den enkelte arbejdstager kan medregne. Selve dommen vil blive gennemgået i næste afsnit om implementering i kollektive overenskomster<sup>123</sup>.

Det må dog som udgangspunkt antages, at det tydeligt skal oplyses om, hvilken overenskomst og hovedaftale ansættelsesforholdet er omfattet af jf. U.2010.2270V. Men det er efter § 2 stk. 3 nok, at der i forhold til de enkelte punkter i ansættelsesbeviset er henvist til den gældende overenskomst, der regulerer de enkelte punkter i ansættelsesforholdet.

### 7.3.1 Ændringer af aftalevilkårene i ansættelsesbeviset

Der er i ansættelsesbevislovens § 4 hjemmel til at ændre ansættelsesvilkårene for arbejdstageren, bare følgende regler overholdes i forbindelse med ændringer af væsentlig karakter<sup>124</sup>:

*”§ 4. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 1 og 2, og § 3, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 2, stk. 4, eller § 3, stk. 2, kan henvise til”*

Det er altså muligt for arbejdsgiver, at ændre på de enkelte vilkår, bare der sker skriftlig underretning efter § 4 stk. 1 senest en måned efter ændring. I U.2004.2459H slog Højesteret fast, at varslet om ændringer også gælder ansættelsesforhold før lovens i ikrafttrædelse.

Det må efter praksis antages, at alle vilkår, der er vigtige og ændres, skal oplyses, dette ses i U.2000.940H, hvor ændring i forbindelse med virksomhedsoverdragelse skulle være oplyst arbejdstageren.

<sup>123</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 214

<sup>124</sup> Hasselbalch, Ole, 2010 P. 147

## 7.4 Sanktioner efter ansættelsesbevislovens § 6

Det er muligt efter lovens § 6 for en arbejdstager at blive tilkendt godtgørelse i forbindelse med overtrædelse af oplysningspligten:

*”§ 6. Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Godtgørelsen, der for den enkelte ikke kan overstige 13 ugers løn, fastsættes under hensyntagen til sagens omstændigheder, herunder om mangelen har haft konkret betydning for lønmodtageren. Godtgørelsen kan, hvis der foreligger skærpende omstændigheder, forhøjes op til 20 ugers løn.*

*Stk. 2. Godtgørelsen kan dog højst udgøre 1.000 kr., hvis mangelen er undskyldelig og i øvrigt ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet”*

Dette har medført en lang og til tider noget svingende praksis indtil 2011, hvor Højesteret i U.2011.805H slog fast efter hvilke principper, godtgørelsesniveauet skal fastsættes. Dette skyldes, at der i en lang række domme var ændret på det godtgørelsesniveau, der blev tildelt:

*”På baggrund af forarbejderne finder Højesteret, at udmåling af godtgørelse efter lovændringen som udgangspunkt bør ske efter følgende principper:*

*Er et ansættelsesbevis behæftet med en eller flere mangler, som er undskyldelige og uden konkret betydning for lønmodtageren, gælder bagatelgrænsen i lovens § 6, stk. 2, således at en godtgørelse skal fastsættes i intervallet fra 0 til 1.000 kr. Foreligger der i øvrigt mangler ved et ansættelsesbevis, eller er et sådant ikke udstedt, uden at forholdet har haft konkret betydning for lønmodtageren, bør en godtgørelse som udgangspunkt fastsættes til et beløb på op til 5.000 kr., afhængig af forholdets karakter. I mangel af særlige holdepunkter for at gå op eller ned bør godtgørelsen fastsættes til 2.500 kr. For at gå ned - og eventuelt efter omstændighederne helt undlade at tilkende en godtgørelse - taler, at arbejdsgiveren uden videre retter for sig, efter at forholdet er påtalt. Et moment, som taler for at gå op, kan omvendt være, at arbejdsgiveren undlader dette. I tilfælde, hvor der er opstået tvist om ansættelsesforholdet eller konkret risiko herfor, som korrekt opfyldelse af oplysningspligten kunne have afværget, bør en godtgørelse som udgangspunkt fastsættes til et beløb på op til 10.000 kr., afhængig af forholdets karakter og betydning. I mangel af særlige holdepunkter for at gå op eller ned bør godtgørelsen fastsættes til 7.500 kr. Som momenter, der taler for at gå op, kan f.eks. nævnes, at ansættelsesbeviset indeholder vilkår, som er vildledende i forhold til lønmod-*

*tagerens retsstilling efter lov eller overenskomst, at pligtforsømmelsen konkret har medført risiko for tab af rettigheder, herunder for tab af ikke ubetydelige lønbeløb, at der ikke er tale om et enkeltstående tilfælde, eller at arbejdsgiveren ikke har rettet for sig, efter at forholdet er blevet påtalt. Omvendt taler det for at gå ned, at forholdet er af mindre betydning eller undskyldeligt, eller at der er tale om et enkeltstående tilfælde. Foreligger der skærpende omstændigheder, såsom arbejdsgiverens bevidste forsøg på at omgå lønmodtagerens rettigheder eller vedholdende passivitet over for gentagne opfordringer til at udstede et ansættelsesbevis, kan godtgørelsen udmåles til et beløb på op til 20 ugers løn, afhængig af manglens eller manglernes karakter og betydning. Udmåling af godtgørelser på over 25.000 kr. bør dog være forbeholdt særligt grove tilfælde, som samtidig har udsat lønmodtageren for risiko for at lide betydelige tab. Foreligger der flere successive overtrædelser af ansættelsesbevisloven, f.eks. hvor en lønmodtager har modtaget flere ansættelsesbeviser, som er behæftet med mangler, bør der foretages en samlet konkret vurdering.<sup>125</sup>”*

Højesteret giver her klare retningslinjer for hvorledes godtgørelse efter denne lov skal udregnes. Der er i sager efterfølgende typisk givet 10.000 kr. i godtgørelse i de fleste tilfælde, hvor det har haft betydning for arbejdstagerens retsstilling<sup>126</sup>. I U.2011.805H kommer Højesteret ind på mulighederne for brugen af 15-dagsreglen, der følger af direktivets artikel 8 stk. 2, men slår fast at dette kun finder anvendelse i overenskomstforhold. Forholdet og betydningen af denne frist vil blive behandlet i næste afsnit af dette speciale.

## 7.5 Delkonklusion

De danske implementeringslove skaber en lang række rammer, der skal beskytte arbejdstagerens sundhed og sikkerhed, så de er i overensstemmelse med formålet i de EU-direktiver, de implementerer. De giver klare retningslinjer for, hvad en arbejdstager kan forvente i forbindelse med aftalerammer for det individuelle ansættelsesforhold, samt at praksis i forbindelse med implementeringslove giver klarhed for, at det i de fleste tilfælde er arbejdsgiverens ansvar at overholde minimumsforskrifterne, som de danske implementeringslove indeholder. De giver dermed arbejdstagere, der ikke er omfattet af de kollektive aftaler en række rettigheder omkring deres arbejdsmiljø og arbejdsvilkår, der sikrer dem i bred forstand.

---

<sup>125</sup> U.2011.805H P. 9-10 v

<sup>126</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 220



## 8 Direktiv implementering i kollektive overenskomster i Danmark

Som tidligere nævnt i dette speciale, er det efter TEUF artikel 153 stk. 3 muligt at vedtage EU-direktiver direkte i kollektive overenskomster. Dette skaber en noget anden retsstilling i det individuelle ansættelsesforhold end for de arbejdstagere, der er omfattet af implementeringslovene. Det skyldes, at den aftale, direktiverne er implementeret i, danner grundlag for retsstillingen. Dette er illustreret ved figuren i starten af afsnittet om den danske implementeringsmodel.

### 8.1 Der er 4 problemstillinger på baggrund af den aftalebaserede implementering

De problemstillinger, der er opstået på baggrund af kollektiv implementering skyldes primært fire forhold, der er med til at skabe en usikker og noget uklar retsstilling om både rettigheder, og hvad der er aftalt i de enkelte ansættelsesforhold:

- 1) 15-dagsfristen (Nachfrist) der følger af ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 stk. 2?
- 2) For det andet er det i tråd med EU-rettens klarhedskrav efter U.2009.724H, at arbejdsgiveren henviser til overenskomsten, der dækker ansættelsesforholdet og dermed, hvor direktiverne er implementeret. Også selv om denne overenskomst ikke er tilgængelig for den ansatte?
- 3) Der er efter U.2009.1845H opstået en vis usikkerhed om, hvornår man er omfattet af den kollektive implementering og hvornår man er omfattet af implementeringslovene set i lyset af klarhedskravet?
- 4) Arbejdstidsdirektivet giver efter artikel 18 og 19 mulighed for fravigelse af referenceperioden på 4 måneder op til 12 måneder i forbindelse med udregning af den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer i gennemsnit pr. uge?

Alle disse fire problemstillinger om implementering i kollektive overenskomster vil blive besvaret i de følgende afsnit, og der vil i forbindelse med besvarelsen af de fire problemstillinger blive inddraget en række forskellige overenskomster, der arbejder med den direkte aftalebaserede implementering af de arbejdsretlige EU-direktiver. Derefter vil der komme afsnit, som ser på konsekvenserne af den danske implementeringsmodel og et afsnit, der arbejder med, hvordan dette direkte har betydning for det individuelle ansættelsesforhold. Det er det eneste direkte aftalegrundlag, arbejdstageren selv er i besiddelse af, da dette danner grundlag for hans retsstilling. Til sidst vil, der være en vurdering af fremtiden mellem de to retstillinger efter dansk ret og EU-retten, samt et forslag til evt. løsning af de åbenlyse problemer, der er ved den danske model.

### 8.1.1 Hvordan bruges 15-dagsfristen (Nachfrist) der følger af ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 stk. 2?

Regelen efter direktiv 91/533EØF artikel 8, stk. 2 giver efter sin ordlyd arbejdsgiveren 15 dage til at rette fejl og mangler ved ansættelsesbeviser, efter han er blevet underrettet om en fejl eller mangel i et ansættelsesbevis.

Denne mulighed er brugt i en lang række danske overenskomster<sup>127</sup>, som dermed giver en anden retsstilling end den, der følger af den danske implementeringslov<sup>128</sup> og ikke indeholder denne nachfrist på 15 dage.

Det er med til at skabe den såkaldte todelte retsstilling. I U.2009.1845H angik spørgsmålet i dommen, om arbejdstager kunne rejse krav om godtgørelse efter ansættelsesbevislovens § 6, eller om arbejdsgiver kunne forholde sig til den overenskomst, vedkommende var medlem af. Overenskomsten gav ham mulighed for at bruge nachfristen på de 15 dage, som han havde overholdt efter at være blevet bekendt med manglen.

Fristen er et udtryk for en fleksibilitet, der er hjemlet i direktivets artikel 8 stk. 2, men den er med til at skabe en vis uklarhed i den danske retsstilling. Dette vil jeg beskrive nærmere i forbindelse med besvarelse af problemstilling 2 og 3 i forhold til den kollektive implementering i kollektiv overenskomst. Dettens skyldes, at når man ser de danske regler i lyset af EU-rettens klarhedskrav, opstår der spørgsmålstejn ved rækkevidden af U.2009.724H og U.2009.1845H?

### 8.1.2 EU-rettens klarhedskrav set i lyset af U.2009.724H

U.2009.724H omhandler 2 forhold om mangler ved ansættelsesbeviset. Det omhandler henholdsvis arbejdstidens længde og tilrettelæggelse, samt forhold til ferieregler. Sagsøgte gør gældende, at de rammer, der er aftalt i ansættelsesbeviset med henvisning til den indgåede overenskomst mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Kristelig fagforening, er bindende:

*”Antal timer pr. uge: Varierende efter vagtplan. Arbejdstidens placering aftales individuelt. Arbejdet udføres efter eget ønske primært aften og weekend<sup>129</sup>.”*

---

<sup>127</sup> DJØF's overenskomster: WEB: <http://www.djoef.dk/r-aa-dgivning/ans-ae-ttelsesvilk-aa-r/kontrakter/ans-ae-ttelsesbevisloven.aspx>

Byggeriets overenskomster:

WEB:<http://www.danskbyggeri.dk/for+medlemmer/overenskomst+og+ans%C3%A6ttelse/ans%C3%A6ttelse>

Pædagogernes overenskomst: WEB: <http://www.sl.dk/da/Loen%20og%20Job/Aftaler%20og%20overenskomster.aspx>

<sup>128</sup> Hasselbalch, Ole, 2012 P. 209

<sup>129</sup> U.2009.724H P. 1

Denne formulering, må anses for at være ganske uklar og meget usikker for den ansatte. Det undrer mig, at sagsøgers advokat ikke gør gældende, at Ansættelsesbevislovens § 1, der giver mulighed for kollektiv implementering, skal fortolkes i tråd med EU-rettens klarhedskrav? Ligesom man gjorde det i C-350/99. Da dette element er centralt for hvad en arbejdstager skal kunne regne for en klar og entydig retsstilling<sup>130</sup>. Man kan nemlig se både på formuleringerne i ansættelsesforholdet, samt det forhold, at den kollektive overenskomst, der regulerer ansættelsesforholdet i U.2009.724H, ikke er tilgængelig for den ansatte, ikke er helt i tråd med klarhedskravet. Eftersom det ikke er forelagt Højesteret er det ikke en del af afgørelsen. Højesteret udtaler i deres afgørelse følgende ud fra de anbringelser, de er blevet præsenteret for i sagens fremstilling:

*”Da pligten til at give oplysning om ferierettigheder efter lovens § 2, stk. 2, nr. 6, måtte anses for opfyldt med henvisningen til den kollektive overenskomst, der gjaldt for forholdet, og der ikke var et krav om, at sådanne aftaler skulle udleveres til den ansatte, var heller ikke T's oplysningspligt med hensyn til angivelse af ferierettigheder tilsidesat<sup>131</sup>. ”*

Dette er med til at bekræfte, at såfremt man skal se afgørelsen i forbindelse med både det klarhedskrav, der følger EU-retten, og formålet med direktivet. Det ville nok ikke være tilstrækkeligt, at man ikke forholdsvis klart beskriver de efter ansættelsesbevislovens § 2 stk. nr. 1-10 med en vis præcision.

Den uklarhed, der skabes på baggrund af rammerne i U.2009.724H, kan desværre endnu mere ses i U.2009.1845H, idet forholdet mellem de to implementerede regelsæt sættes op over for hinanden. Denne dom vil blive gennemgået i næste afsnit?

### **8.1.3 Usikkerhed om hvilke regelsæt man bliver omfattet set i lyset af U.2009.1845H?**

Dommen angår, hvilket regelsæt en uorganiseret arbejdsløs arbejdstager skal omfattes af i forbindelse med jobtræning. Det fremgår af dommen, at sagsøger Ruben Andersen har modtaget 5 ansættelsesbeviser, hvori nogle er der henvist til en overenskomst<sup>132</sup>. Han påberåber sig derfor ansættelsesbevisloven med henvisning til, at han ikke er medlem af den faglige organisation, der bærer overenskomsten. Han påstod derfor, at han var omfattet af ansættelsesbevisloven og ikke den direktivimplementering, der fulgte af overenskomsten, der dækkede ansættelsesforholdet.

<sup>130</sup> Sørensen, Karsten Engsig, m.fl. 2010 P. 116

<sup>131</sup> U.2009.724H P. 1

<sup>132</sup> U.2009.1845H P. 1

Arbejdsgiver påberåber sig nachfristen på 15 dage efter bestemmelser i overenskomsten. Sagens omdrejningspunkt bliver derfor, om en uorganiseret arbejdstager er omfattet af den kollektive direktivimplementering?

Dette får Højesteret til at forlægge 3 præjudicielle spørgsmål om forholdet til EU-domstolen, Højesteret stiller følgende 3 spørgsmål<sup>133</sup>:

*”om artikel 8, stk. 1, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den er til hinder for nationale retsfor skrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i overenskomsten.”*

*”om artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.”*

*”om ordene »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at de sigter til alle tidsbegrænsede arbejdskontrakter og ansættelsesforhold, eller kun til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold.”*

Spørgsmålene angår primært om den danske implementeringsmodel giver den efter direktivets formålsbeskyttelse, og at dette finder anvendelse på både de organiserede og de uorganiserede arbejdstager i Danmark.

EU-domstolen forholder sig meget præcist til de forelagte spørgsmål og svarer på dem i tråd med det, der kan anses som en styrkelse af både den danske arbejdsmarkedsmodel og den danske implementeringsmodel<sup>134</sup>:

EU-domstolen svarer på spørgsmålene med følgende konklusioner;

---

<sup>133</sup> C-306/07

<sup>134</sup> C-306/07 Domstolskonklusion

1) Artikel 8, stk. 1, i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for nationale retsfor skrifter, som fastsætter, at en kollektiv overenskomst, der sikrer gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser i national ret, finder anvendelse på en arbejdstager, selv når denne ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en sådan overenskomst.

2) Artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at en arbejdstager, som ikke er medlem af en organisation, som er deltager i en overenskomst, der regulerer denne arbejdstagers ansættelsesforhold, kan anses for »omfattet af« denne overenskomst i nævnte bestemmelses forstand.

3) Ordene »en midlertidig arbejdskontrakt eller et midlertidigt ansættelsesforhold« i artikel 8, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 91/533 skal fortolkes således, at de sigter til kortvarige arbejdskontrakter og ansættelsesforhold. Når der ikke ved en medlemsstats lovgivning er vedtaget bestemmelse herom, tilkommer det de nationale domstole at fastsætte denne varighed i hvert enkelt tilfælde og under hensyntagen til de særlige forhold, der gør sig gældende i visse sektorer eller inden for visse former for beskæftigelse og virksomhed. Denne varighed skal dog fastsættes på en sådan måde, at den sikrer den effektive beskyttelse af de rettigheder, som arbejdstagerne har i medfør af nævnte direktiv.

Afgørelsen er i Danmark blevet brugt til at sige, at den kollektive implementering også omfatter de organiserede, dette er i sig selv korrekt. Samt at domme har en stor præjudikatværdi<sup>135</sup>. Men det undrer mig endnu engang, hvorfor sagsøgers advokat ikke tager fat på og siger, at når Ruben Andersen er omfattet af direktivimplementeringen i de kollektive aftaler, som er ham oplyst jf. princippet efter C-350/99. Hvorfor er det så ikke klart og tydeligt beskrevet i hans ansættelsesbevis i tråd med klarhedskravet i EU-retten<sup>136</sup>? Årsagen til, jeg stiller dette spørgsmål, er, at det fremgår ikke af afgørelsen fra Højesteret, om det ville have betydning for præjudikatværdien af afgørelsen, eller om den skal anses for at være enkeltstående?

Højesteret udtaler i deres afgørelse følgende:

---

<sup>135</sup> WEB: <http://www.fagligt.eu/Arbejdsmarkedet/Arbejdsmarkedet-generelt/2007/oktober/retssagkollektive.aspx?p=1>

<sup>136</sup> Sørensen, Karsten Engsig, 2010 P. 116

*”Det er med EF-domstolens besvarelse af det forelagte spørgsmål 1: fastslået, at bestemmelserne i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet kan gennemføres ved kollektive overenskomster også med virkning for arbejdstagere, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation. Ved besvarelsen af spørgsmål 2 er det endvidere fastslået, at en ordning om pligt til forelæggelse for arbejdsgiveren, med henblik på at denne inden for en frist på 15 dage får mulighed for at rette for sig, jf. direktivets artikel 8, stk. 2, 1. led, kan gennemføres ved kollektiv overenskomst med virkning også for arbejdstagere, som ikke er medlem af en Overenskomstbærende organisation. Efter § 1, stk. 3, i ansættelsesbevisloven finder loven ikke anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til direktivets bestemmelser. Den kollektive aftale af 9. juni 1993 mellem KL og KTO om ansættelsesbreve må efter sit indhold forstås sådan, at den sikrer, at der skal gives arbejdstageren oplysning om alle væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. direktivets artikel 2, stk. 1, og EF-domstolens dom i sag C-350/99, Wolfgang Lange mod Georg Schünemann GmbH. Aftalen opfylder således de krav, som direktivet stiller til arbejdsgiverens oplysningspligt. Efter de kollektive overenskomster mellem henholdsvis KL og FOA og KL og SiD, som A's arbejdsforhold var omfattet af, havde Skælskør Kommune pligt til at give oplysninger om ansættelsesforholdet i overensstemmelse med KTO-aftalen også over for ansatte, der – som A - ikke var medlem af en overenskomstbærende organisation. Efter ordlyden af lovens § 1, stk. 3, og da det ikke kan anses for tilsigtet, at ansatte, som ikke er medlem af en overenskomstbærende organisation, skal stilles bedre end ansatte, som er medlem, tiltræder Højesteret, at loven ikke finder anvendelse, selv om A's oprindelige ansættelsesbreve ikke indeholdt oplysning om den for ansættelsen gældende overenskomst.<sup>137</sup>”*

Dette gør, at jeg ser sagen som konkret, som jeg begrundet i, såfremt man skal se den i lyset af klarhedskravet og C350/99 ikke skaber klarhed for den retsstilling, man kan forvente som arbejdstager. Dette er også i tråd med C-339/87 Kommissionen mod Holland præmis 6, hvor det klart i form af reglerne skal fremgå, hvad formålet er med reglerne. Derfor er det igen relevant at spørge,

---

<sup>137</sup> U.2009.1845H

hvorfor sagsøger ikke ser implementeringen i forhold til klarhedskravet, som man gjorde i forbindelse med sag C-143/83 kommissionen mod Danmark præmis 10.

Dette skylds, at det ville medføre store problemer for den danske model, da det efter de danske regler ikke er klart og tydeligt, hvornår der skal ske faglig behandling. Ansættelsesbevisloven indeholder godt nok § 1 stk. 3 om overenskomstimplementering, men beskriver desværre ikke præcist hvornår man er omfattet, og hvor tydeligt dette skal fremgå og derfor er vi tilbage i C-339/87 præmis 6, hvor det tydeligt i reglerne skal fremgå, hvad omfanget og betydningen af reglen er.

Dette medfører desværre efter min opfattelse at U.2009.724H og U.2009.1845H skaber en uklar retstilstand for, hvornår man er direkte omfattet af en af de to implementeringer af direktiverne. Dette vil i afsnittet om konsekvenserne af den danske implementeringsmodel blive behandlet direkte.

#### 8.1.4 Arbejdstidsdirektivet reference perioder i kollektive overenskomster

Det er efter direktivet om tilrettelæggelse af arbejdstiden muligt at aftale, at den periode, hvor arbejdstidens ugentlige gennemsnit skal udregnes, kan aftale, at referenceperioden er op til 12 måneder. Dermed er det er den gennemsnitlige arbejdstid i denne periode, der ikke må overstige 48 timer i gennemsnit over 365 dage. Dette kan ses i en række danske overenskomster<sup>138</sup>, hvor muligheden for brugen af denne regel anvendes på forskellige måder.

Der er flere steder i de danske overenskomster også aftalt en referenceperiode på 6 måneder eller 26 uger, som det ses i overenskomst for kontor- og lagerarbejdere § 1 stk. 4<sup>139</sup>. Man arbejder altså i de danske overenskomster med nogle referenceperioder, der er hjemlet i arbejdstidsdirektivets artikel 18 og 19 om fravigelser ved kollektive aftaler. Dette giver en anden retsstilling end den, der følger efter arbejdstidslovens referenceperiode på 4 måneder efter § 4.

Dette er med til at give en fleksibilitet, der ikke er hjemmel til i loven. Til gengæld er det med til at skabe en endnu større kløft mellem den lovgivningsmæssige implementering af de EU-retlige direktiver og de aftaleimplementerede direktiver i kollektive overenskomster.

## 8.2 Delkonklusion

De danske overenskomster arbejder direkte med de EU-retlige direktiver og bruger flere af de muligheder, der er i direktiverne til at skabe en anden retsstilling end den, der er vedtaget ved lov. Eksempelvis nachfristen på 15 dage ved fejl og mangler i ansættelsesbeviset og referenceperioder på

<sup>138</sup> WEB: <http://www.danskerhverv.dk/Nyheder/Documents/2012%20bilag/Overenskomster%202012/OK2012-hotel-rest-turisme-hovedoverenskomst.pdf> JF. Overenskomstens § 5 stk. 3 jf. § 61 og § 63

<sup>139</sup> WEB: <http://www.danskerhverv.dk/Raadgivning/Overenskomst/Documents/OVERENSKOMSTER-2012/OK2012-%20Kontor-lager.pdf>

op til 12 måneder i forbindelse med udregning af den maksimale ugentlige arbejdstid. Dette gør, at man dermed har skabt et todelt arbejdsmarked med to forskellige regelsæt, der dækker arbejdstagere på kryds og tværs. Dette har en række konsekvenser, som nedenfor er gennemgået i det følgende afsnit.

## **9. Konsekvenserne af den danske implementeringsmetode af EU's arbejdsretlige direktiver**

De danske implementeringsmodeller og særligt modellen med både lovmæssige og kollektiv implementering af de arbejdsretlige EU-direktiver har medført en række problematikker, der gør, at den danske model og retsstillingen for både de organiserede og uorganiserede arbejdstager medfører en kaotisk og meget uigennemsigtig retstilstand. Dette skyldes særligt 3 elementer:

- 1) Forskellen på de to regelsæt, der påvirker aftalefundamentet for den enkelte arbejdstager.
- 2) Hvilket af de to regelsæt kan den enkelte arbejdstager støtte ret på, når der ikke gælder formkrav i overenskomster og dermed implementeringen?
- 3) I hvilket omfang er den danske retstilling klar og entydig for den enkelte arbejdstager?

Man kan derfor snakke om et todelt arbejdsmarked, der er delt op i to grupper. Dem der er omfattet af den kollektive implementering og dem, der er omfattet af den lovgivningsmæssige implementering.

Dette gør, at det er meget uklart, hvornår man kan støtte ret på hvilket regelsæt. Nogle vil mene, at det kommer an på, hvad der er aftalt i det individuelle ansættelsesforhold, men som praksis viser ovenfor, er dette ikke nogen klar rettesnor. Konsekvensen er, at arbejdstager kan blive omfattet af aftalevilkår, hvor det enten kun er den enkelte arbejdsgiver, der er forpligtet og ikke arbejdstager jf. U.2009.1845H og ellers ved, at der henvises til et aftalegrundlag, som arbejdstager ikke har adgang til, jf. U.2009.724H.

Man undre sig over, at man fra dansk side kan ende i en retstilstand, hvor man hverken forholder sig til den konforme fortolkning af EU-retten, særligt som den er fastlagt i C-397/01-403/01 Pfeiffer præmis 104-106 og 119-120 samt Domstolskonklusion 3. På den måde at der er andre dele af dansk ret, hvor man aldrig ville kunne lave uklare aftaler, der kan ende med at give en dårligere retsstilling, end den loven forskriver, eksempelvis funktionærlovens § 21 stk. 1. Derfor er det uforståeligt,



at man kan have et aftalegrundlag, der ikke er formkrav til eller giver en anden retstilstand end loven.

Denne model er usikker, og hvor længe kan vi i Danmark leve med, at det ser ud som om, at der er en klar linje i, hvornår man kan bruge implementeringslovene og implementeringsoverenskomsterne?

Det er efter min opfattelse ufatteligt, at man i Danmark kan vælge at bruge hjemmel til overenskomst implementering, når der i forhold til overenskomsterne ikke er noget klart og tydeligt formkrav. Og at man set ud fra EU-retten ikke har klare rammer for implementering i kollektive overenskomster, så de er i tråd med det omtalte klarhedskrav fra EU-retten og forholdet til den udvidede pligt om konform fortolkning.

Den danske implementeringsmodel er desværre udtryk for, at man både fra arbejdsmarkedets parter og de danske domstole forsøger at fastholde en lang tradition for selvregulering på arbejdsmarkedet. Dette er svært, når man på baggrund af EU-rettens påvirkning skal leve op til en række forpligtelser, som skal skabe en klar og entydig retsstilling for den enkelte arbejdstager.

Det er desværre endt sådan i den danske implementeringsmodel, at det er umuligt at forudsige konsekvenserne af den todelte retsstilling. Implementeringen i formløse og utilgængelige overenskomster, der har direkte og væsentlig betydning for den enkelte arbejdstagers retsstilling, har medført en praksis, der ikke er i tråd med EU-rettens klarhedskrav. Det må være et spørgsmål om tid før en sag, hvor spørgsmålet om klarhed i forbindelse med implementeringsmetoden bliver stillet til EU-Domstolen? Det er efter europæisk standard underligt, at man ikke har formkrav til overenskomster, samt en række minimumsforskrifter til indhold<sup>140</sup>.

Det bliver derfor efter min opfattelse meget spændende, hvad der sker, når det går op for EU-domstolen, at den danske retsstilling både er usikker i forhold til form, klarhed og den ikke er konformt fortolket med andre retsakter i dansk ret, samt valg af regelgrundlag. Da der efter dansk praksis desværre er meget stor usikkerhed om, hvornår man skal støtte ret på implementeringslovene eller de aftalemæssige implementeringer i kollektive overenskomster, hvis dette ikke er tydeligt i det enkelte ansættelsesbevis.

---

<sup>140</sup> WEB: <http://www.tyskret.com/dansk/arbejd/betriebs.html> som eksempel fra tyskret

Det er uforståeligt, at arbejdsmarkedets parter i Danmark kan leve med, at der er usikkerhed om klarheden af anvendelsen af de to regelsæt. Konsekvensen kan blive, at EU-domstolen eller Kommissionen af egen drift vil indlede en sag mod Danmark med baggrund i, at den danske implementeringsmodel er uklar og skaber en retstilstand, hvor den enkelte arbejdstager kan blive omfattet af et aftalegrundlag, der på ingen måde er ham klart eller tilgængeligt. Desværre valgte man ikke at forholde sig til klarhedsspørgsmålet i U.2009.1845H eller U.2009.724H, hvilket kunne være interessant at få afklaret. Problemet med den danske implementeringsmodel er, at der er så stor forskel på retsstillingen mellem dem, at det har klar betydning for, hvilket regelsæt den enkelte arbejdstager kan forholde sig til.

Det er efter praksis tiltrækkeligt, at der bare er henvisning til overenskomsten eller, at det implicit er aftalt. Dette medfører en usikkerhed og retligt kaos, som i tilfælde af EU-domstolens indblanding kan medføre konsekvenser for mange arbejdstager på det danske arbejdsmarked. Det angår både selve ansættelsesbevisets indholdsmæssige krav, men også formkravene til de kollektive overenskomstimplementerede direktiver, da der i forhold til aftalegrundlaget i de kollektive overenskomster ikke er noget direkte formkrav og dermed heller ikke til implementeringen.

Det, at man i de danske implementeringslove udelukker arbejdstagerne fra loven ved, at der er sket kollektiv implementering, (se eksempelvis ansættelsesbevislovens § 1 stk. 3), medfører på baggrund af manglende formkrav til de kollektive overenskomster, at der er kaos i den danske retsstilling, som har direkte konsekvenser for det individuelle ansættelsesforhold.

### **9.1 Konsekvenser for det individuelle ansættelsesforhold**

Det individuelle ansættelsesforholds betydning har ændret sig meget de sidste 20 år, da man med påvirkning fra EU-retten har fået mere fokus på det. Det er blevet et centralt element i hele EU-rettens påvirkning af dansk arbejdsret og særligt den enkelte arbejdstagers retsstilling.

EU-domstolens klare og meget konsekvente praksis i sager som C-350/99 Lange og C-151/02 Jaeger har gjort, at de væsentlige vilkår i et ansættelsesbevis tydeligt og klart skal fremgå af dette.

I dansk ret har dette medført en lang praksis, som set ovenfor, men som desværre ikke har givet en klar og en tydelig retsstilling på grund af de konsekvenser, den todelte implementeringsmodel har medført i den individuelle retsstilling.

Som anført i tidligere afsnit har praksis medført, at man i det individuelle ansættelsesforhold kan blive omfattet af aftalegrundlag, der ikke tydeligt og klart fremgår som en del af ansættelsesbeviset jf. U.2009.724H.

Dette har sammenholdt med U.2009.1845H desværre medført, at der for den enkelte arbejdstager ikke er det klare holdepunkt i det enkelte ansættelsesbevis, som ellers efter direktivets artikel 1 er det klare formål med ansættelsesbevisdirektivet. Dette skaber en usikker og kaotisk retstilling for den enkelte, da man ikke klart ved, hvad der er det fulde aftalegrundlag.

EU-rettens klarhedsprincip, som er blevet nævnt en del i dette speciale, gør, at det efter formålet i artikel 1 i ansættelsesbevisdirektivet og i formålet med klarhedsprincippet er uforståeligt, at parterne på det danske arbejdsmarked kan leve med denne todelte retstilling og de konsekvenser, den medfører for den enkelte arbejdstager, hvor denne retstilling efter enten kollektiv overenskomst eller lovgivning har to vidt forskellige udgangspunkter. Problemet er i sig selv ikke den todelte implementering, men det, at det ikke er klart for arbejdstageren hvilket regelsæt, han med tydelig og klart grundlag skal støtte ret på. Dermed er formålet med at sikre alle arbejdstagere en klar og tydelig retsstilling ikke opfyldt jf. princippet om klarhed.

Problemet har i bund og grund sit fundament i den danske implementeringsmodel, da denne har medført en meget stor usikkerhed for, hvornår man er omfattet af den ene eller det andet implementeringssystem. Og ja jeg ved godt at EU-domstolen i forbindelse med afsigelse af C-306/07 bekræftede den danske implementeringsmodel, og at uorganiserede arbejdstagere kan være omfattet af den aftalebaserede kollektive implementering. Desværre valgte hverken Højesteret eller parterne i sagen at få afklaret, hvor klart det skal fremgå for den enkelte arbejdstager, hvilket regelsæt denne kan støtte ret på i tilfælde af tvist.

## **9.2 Konsekvenserne af de enkelte regelsæt grundet implementeringsmodellen**

Hertil kommer de tydelige forskelle, der er på de to sæt regler, der hver for sig yder to meget forskellige retsgrundlag. Det, at den kollektive implementering arbejder med flere af de fravigelser, der er fra udgangspunktet i direktiverne, skaber et udgangspunkt, mens disse fravigelser ikke er dele af implementeringslovene, som dermed skaber det andet udgangspunkt, med undtagelse af reglerne om hviletid og fridøgn i enkelte tilfælde. Dette medfører et todelte arbejdsmarked, hvor de 2 regelsæt løber parallelt. De forskelle, der er på de 2 regelsæt, som er beskrevet ovenfor i afsnit 3-5, medfører, at der er stor forskel på både sanktioner i forbindelse med overtrædelse af rammerne, men har også

medført, at der er forskel på aftalerammerne i forhold til de 2 regelsæt, ment i forhold til hvad man kan aftale i de enkelte ansættelsesforhold, og hvordan dette skal fortolkes og udregnes. Der tænkes især på de muligheder for fravigelse af reglerne i arbejdstidsdirektivet artikel 18-19, men også nachfristen efter ansættelsesbevisdirektivet artikel 8 stk. 2.

### 9.3 Delkonklusion

Konsekvenserne af den todelte implementering og den danske retstilling er svære at danne et klart overblik over, men det kan konkluderes, at den todelte implementering har skabt en retstilstand, der ikke er klar og entydig. Fordi den har 2 forskellige udgangspunkter og rammer, dette gør, at der allerede, inden man er sikker på, hvilket regelsæt der skal bruges, opstår problemer, da der er forskellige regler i de 2 regelsæt, der teknisk set skal regulere de samme regler fra de implementerede EU-direktiver. De problemer, som særligt er set i forhold til ansættelsesbevisdirektivet og arbejdstidsdirektivet, har gjort, at den samlet praksis og retstilstand omkring reglernes beskyttelsesgrad er usikker, og er for den enkelte arbejdstager umulig at gennemskue, medmindre man har et indgående kendskab til EU-retten og dens metodiske redskaber. Det kan for den enkelte virke meget uforståeligt, at en af konsekvenserne af den danske praksis, er at man kan blive omfattet af nogle rammer, der er aftalt i et aftalegrundlag, man ikke selv er part i. Der tænkes i den forbindelse ikke på den antagelse der er i U.2009.1845H, da denne må anses for, i forhold til selve omstændighederne i sagen, at være korrekt. Der her tænkes på, at der i de sager, der har været afsagt dom i, ikke er en klar linje for, hvor klart noget skal være tilkendegivet for den enkelte arbejdstager. Dertil kommer, at det aftalegrundlag, som man efter 2009.724H og 2009.1845H kan blive omfattet af, ikke er underlagt nogle, direkte formkrav, der skal definere en overenskomst i Danmark. Dette kan få konsekvenser for et svimlende stort antal ansættelsesforhold i Danmark, fordi man ikke klart ved, hvorledes EU-domstolen vil se på den danske fortolkning af den danske implementeringsmodel, når man ser det ud fra EU-rettens klarhedsprincip. Da implementeringsmodellen har gjort det uklart, efter hvilke regler den enkelte med sikkerhed kan forholde sig til, da det ikke kun efter praksis er nok, hvad der direkte måtte stå i den enkelte arbejdstagers ansættelsesbevis. Der kan derimod være omstændigheder, der gør, at de bliver omfattet af kollektive overenskomster, der giver dem en anden retsstilling end den, der følger af den tilsvarende implementeringslov.

## 10 Den fremtidige retsstilling mellem EU-retten og Dansk ret

Dette kan være noget svært at svare direkte på, hvordan den fremtidige retsstilling mellem de to retssystemer kommer til at se ud. Man kan synes, der er anledning til at tage de ovenstående conse-

kvenser i betragtning. Det skyldes, at det for den danske arbejdsmarkedsmodel og den danske implementeringsmodel kan være katastrofalt at fortsætte denne todelte retsstilling. Eftersom det kan blive meget svært at gennemskue, hvornår man skal bruge det ene og det andet, samt at der i Arbejdsretsloven er hjemmel til at anlægge sager ved de almindelige domstole, hvis den pågældende arbejdstagers lønmodtagerorganisation ikke ønsker at forfølge et evt. krav jf. arbejdsretslovens § 11 stk. 2. Dette kan føre til en form for spekulation, idet de regler, der følger ved de almindelige domstole, ikke er de samme som ved kollektiv behandling. Samtidigt vil det kollidere med eksempelvis ansættelsesbevislovens § 1 stk. 3, der afskærer arbejdstagere, som er omfattet af den kollektive implementering at kunne bruge de lovfæstede regler i ansættelsesbevisloven. Disse elementer giver anledning til at spørge sig selv, om ikke man på baggrund af de konsekvenser, EU-retten har haft for dansk arbejdsret, er på tide at overveje en general lønmodtagerlov, hvor man opstiller en række grundlæggende elementer, der er i overensstemmelse med de EU-direktiver, der direkte har betydning for selve ansættelsesforholdet. Dermed sikres det, at der bliver en ens retsstilling for alle arbejdstagere i Danmark, og at disse dermed kan støtte ret på samme rettigheder. Ellers skal man vælge en model, hvor det ganske klart kommer til at fremgå, hvilket sæt regler der skal gælde for hvem og ikke som nu, hvor den danske retsstilling er utydelig og meget usikker for den enkelte arbejdstager, som følge af den danske praksis.

Jeg har efter denne analyse, der er lavet i dette speciale, fået en klar opfattelse af, at både ideen om aftalefrihed på arbejdsmarked i Danmark, samt det at der er en klar og tydelige beskyttelse af arbejdstagerens retssikkerhed er meget usikker, og vi er på vej mod en situation, hvor den danske model kan blive presset udefra, i stedet for indefra, set ud fra alt den snak, der har været i forbindelse med den på dette skrævende tidspunkt verserende konflikt mellem Dansk Lærerforening og Kommunernes Landsforening.

### 10.1 Løsningen på problemet

Jeg kender ikke den direkte løsning, men vil i dette sidste afsnit komme med et bud på, hvordan man med de ændringer, der er nødvendige for at skabe en klar og tydelig retsstilling for samtlige arbejdstagere i Danmark, kan sikre den danske model på et europæiseret arbejdsmarked, der med undtagelse af forholdet til lønninger er fuldstændigt reguleret af retsakter fra EU.

Man bør efter min mening, klart overveje at samle store dele af EU-retsakterne i en lønmodtagerlov, hvor man klart og tydeligt opsætter rammerne for aftalefriheden i det enkelte ansættelsesforhold og under hvilke rammer, der kan aftales fravigelser. Jeg ser det ikke som et problem, at en lønmodta-

gerlov kan indføre en - eller flere – af de fravigelsesregler, der bruges i de nuværende kollektive overenskomster. Formålet skal være, at man dermed tydeligt og klart i tråd med EU-rettens klarhedskrav, kan aftale, at man kan bruge nachfristen efter ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 stk. 2 eller de muligheder, der lægger for fravigelse i de andre arbejdsretlige direktiver. Det skal bare klart være aftalt i den enkeltes ansættelsesforhold.

## 10.2 Arbejdsmarkedsparters rolle i forbindelse med en evt. løsning

Man kan i den forbindelse stadigvæk med en klar og tydelig formulering i loven lade det være op til parterne på det danske arbejdsmarked at lave kollektive overenskomster på de enkelte fagområder, inden for de rammer, som en lønmodtagerlov skulle foreskrive. På den måde kan man sikre en retsstilling, der for alle lønmodtager i princippet har de samme rammer, men som skal bunde i det enkelte ansættelsesforholds formulering og de aftaler, der indskrives i dette.

Jeg mener, at man med en sådan konstruktion direkte kan danne de fulde rammer for selve ansættelsesforholdet i form af en lønmodtagerlov, som vil medføre, at man ikke havner i sager, hvor man stiller spørgsmål ved lovgrundlaget, som man så det i U.2009.724H og U.2009.1845H. Det er efter min mening på baggrund af de pointer, dette speciale kommer frem til på tide, at vi i Danmark opdager, at der er sket en europæisering af det danske arbejdsmarked og aftalefriheden i det enkelte ansættelsesforhold, samt at den todelte implementeringsmodel har skabt en retsstilling, som efter min opfattelse kun fører os hen mod et opgør med den danske model. Årsagen lægger i de uklarheder, der er på arbejdsmarkedet angående den danske retsstilling og de konsekvenser, det har for den enkeltes ansættelsesforhold. Det, at man ikke med tydelighed kan forholde sig til den ene eller den anden retsstilling, har haft konsekvenser, og rollerne for parterne på det danske arbejdsmarked vil ikke ændre sig meget, idet man jo stadigvæk ville kunne lave regler inden for de rammer, som loven ville foreskrive. Det kan måske betyde, at alle arbejdstagere ville have mere ud af at være medlem af de organisationer, der sikrede dem både en god løn, men også at deres sociale og arbejdsmiljømæssige sikkerhed var helt i top, uden at de skulle blive i tvivl om deres retsstilling.

Europæiseringen af det individuelle ansættelsesforhold

## 11 Konklusion

Når jeg skal konkludere på dette speciale, kan jeg se, at EU-retten har forstret en lang række direktiver, der er med til at forme det indre markeds arbejdsmarkedspolitik og lovgrundlag. Disse direktiver giver de arbejdstagere, der arbejder eller har tilknytning til Unionens arbejdsmarked en mini-

mumsbeskyttelse. Dette har betydet, at man har haft en meget stor påvirkning på både den kollektive arbejdsret, men også på det individuelle ansættelsesforhold, dette er særligt sket i Danmark.

Den danske model, som vi kalder det system vi har i Danmark, har man som sagt valgt et todelt implementeringssystem, hvor direktiverne direkte er implementeret i overenskomster og dækker dermed alle dem, der er omfattet af disse overenskomster. De uorganiserede arbejdstagere er derimod omfattet af de implementeringslove, der er vedtaget i den danske lovgivning, medmindre deres ansættelsesforhold er reguleret af en kollektiv aftale.

Dette har medført to sideløbende regelsæt, hvor der er forskel på beskyttelsesniveauet, da der er vedtaget særlige muligheder i overenskomstforholdet for brug af de særlige rammer i aftalefriheden, der har hjemmel i de enkelte direktiver, eksempelvis referenceperioden efter arbejdstidsdirektivet. Særlig problematisk har ansættelsesbevisdirektivets artikel 8 stk. 2 vist sig at være. Man har kunnet se, hvordan man gennem en praksis, hvor man har, skulle både forholde sig til kollektive aftaler og implementeringslove, har skabt en meget usikker og kaotisk situation. Man forholder sig desværre kun til, at det er okay at foretage aftaleimplementeringen. Man forholder sig ikke til de principper om klarhed og konformfortolkning af samtlige nationallovgivning der følger af EU-retten.

Den europæisering, der er sket af selve ansættelsesforholdet, har gjort, at den implementeringsmodel med både en lovgivningsmæssig og kollektiv implementering har vist sig at skabe situationer, hvor arbejdstageren ikke er klar over, eller for den sags skyld, klart og tydeligt kan finde fundament for sin retsstilling.

De danske implementeringslove skaber en lang række rammer, der skal beskytte arbejdstagerens sundhed og sikkerhed, så de er i tråd med formålene med de EU-direktiver, de implementerer.

De giver efter deres ordlyd klare retningslinjer for, hvad den enkelte ansatte kan forvente i forbindelse med aftalerammer for det individuelle ansættelsesforhold, og hermed også være klar over den klare europæisering, der har været af ansættelsesforholdet og dets indhold.

Den praksis, der er afsagt ved de danske domstole i forbindelse med implementeringslove, giver klarhed for, at det i de fleste tilfælde er arbejdsgiverens ansvar at overholde minimumsforskrifter, som direktivernes indhold foreskriver.

De danske overenskomster arbejder direkte med de EU-arbejdsretlige direktiver jf. TEUF artikel 153 stk. 3, (aftaleimplementeringen) og bruger flere af de muligheder, der er i direktiverne for fravigelse af minimumsforskrifterne. Dette har haft en række konsekvenser, som har gjort, at den danske model er presset udefra, dette skyldes to primære ting. For det første, er der ingen formkrav til de kollektive overenskomster, der implementerer direktiverne direkte og dermed får direkte virkning for den organiserede og den uorganiserede arbejdstager, der er omfattet af de kollektive overenskomster. Problemet er bare, at man med den klare retsstilling, EU har lagt for formålene med direktiverne, har man med et todelt implementeringssystem plantet en bombe under den danske aftalemodel, idet man med de manglende formkrav til aftalegrundlaget har skabt en retstilstand, der ikke er i tråd med EU-rettens klarhedskrav, da man efter den danske praksis, kan se at fundamentet i aftalen ikke engang klart skal indgå direkte i ansættelsesforholdet. Derudover kan der aftales rammer, som må anses for at være væsentlige for den enkelte arbejdstager at kende til i selve ansættelsesbeviset.

Europæiseringen af det individuelle ansættelsesforhold har desværre medført, at man både fra arbejdsmarkedsparters side og de danske domstole er i en opfattelse af, at man kan have en implementeringsmodel, der ikke engang er i tråde med de krav, som er til implementeringen.

Lad mig slå fast, at det er ikke selve metoden med den todelt implementeringen, men det, at retstilstanden mellem de grupper af arbejdstagere, der støtter ret på hver deres regelsæt, er så forskellige, at det ikke længere er i tråd med EU-rettens klarhedskrav.

For at skabe en entydig og klar retstilstand for den enkelte arbejdstager, bør vi i Danmark overveje om vores 100 år gamle model er slidt, og om den trænger til at følge med Europæiseringen, eller ønsker vi at EU-domstolen ender med at vælte den danske implementeringsmodel, når de finder ud af, at der ikke er formkrav til den metode man implementerer direktiverne på i kollektive overenskomster?

Det er efter min mening på tide, vi overvejer denne løsning og efter at have set på, hvordan EU-retten har påvirket det danske ansættelsesforhold, er det på tide med en lønmodtagerlov, der opstiller nogle rammer, der skal være ens for alle lønmodtagere, men hvor man kan benytte de samme muligheder som i dag for fravigelse, bare disse er tydelige og konkrete i det individuelle ansættelsesforhold. Det skal ske, uanset om dette er reguleret af kollektive overenskomster, der behandler



spørgsmål om løn og inden for de rammer de andre vilkår i ansættelsesforholdet kan aftale ud fra det en lønmodtager lov foreskriver.

For mig er det ikke et spørgsmål, om det er en god ide med en lønmodtagerlov, men at den kan være med til at redde den danske model og sikre, at den europæisering af ansættelsesforholdet, som EU-rettens arbejdsretlige retsakter har medført er i tråd med de formål, direktiverne og traktaten foreskriver. Der er ingen tvivl om, at da man indførte TEUF artikel 153 stk. 3, havde man ikke fra EU's side forestillet sig, at det skulle medføre disse problemer. Det er også underligt, at man baserer et system på ingen fromkrav, der skulle have en så central betydning for samtlige arbejdstagere med tilknytning til det danske arbejdsmarked.

Konklusionens endelige budskab må derfor være: Se at få set på den todelte retsstilling og få den gjort klar og entydig, så både organiserede og uorganiserede arbejdstagere får en ens retstilling og deres retssikkerhed er i tråd med de formål, de arbejdsretlige EU-direktiver foreskriver. På den måde er de ens for alle, og det retsgrundlag, de kan støtte ret på, er klar formuleret for alle parter. Arbejdsmarkedsparter bør kunne se, at den danske implementeringsmodel har medført en kaotisk og uklar retsstilling. De bør gøre op med beskyttelsen af aftalesystemets status, så de følger med europæiseringen af den danske arbejdsmarkedsmode, inden denne bliver underkendt af EU-domstolen. Det skyldes, at man bruger et formløst grundlag til at implementere direktiverne, der skal sikre en harmonisering af de fælleseuropæiske individuelle ansættelsesforholds grundelementer for at sikre social og arbejdsmiljømæssig sikkerhed.

## 12 English summary

The European Union has for the past 30 years had a strong focus upon harmonizing the labour rules of the internal market, and so the Union created the same conditions for all employees within the Union. The Union have implemented a number of directives that have contributed to promoting an improved working environment and ensuring each employee a variety of minimum requirements which ensure both the employment contract form and content but also a number of health and safety aspects of the employment; such as working time and working environment have been implemented in order to secure the employment conditions of the workplace.

This has led to an Europeanization of the individual employment relationship in Denmark.

Denmark has chosen to implement EU directives through both legislation and collective agreements, as permitted by the TFEU Article 153 paragraph 3. This has resulted into a two-tier regulato-

ry framework which has the same foundation in EU law, yet which has given rise to a legal position that is very uncertain and difficult for the individual employee to relate to.

The problem is that it is unclear who is supported according to the collective agreement implementation or the legislative implementation. This is primarily due to the lack of formal requirements for collective bargaining where it is legal in principle to have concluded a collective agreement orally.

The Danish practice is not clear and distinct in the range of the two-tier deployment system; this provides challenges for the Danish labour market model where the parties for both the employees and employers regulate large parts of the framework of the rules designed to protect the employee.

The foundation, as to why the Danish model is under pressure, is due to the shortcoming of the legal position and thus this creates a system which is on a collision course with basic principle of transparency of The European Union in the implementation of EU directives.

The Danish implementation model is not the problem. This is clearly being stated by the ECJ, however, the legal position, that the Danish implementation model is problematically against, is the Danish labour market tradition. This is due to the inability of the individual to being aware of his full legal foundation, and vast differences in the consequences for the individual employee occur due the problem of which system of implementation he should utilizes, the laws or implementation by collective agreements.

When the Danish labour system utilizes the direct implementation of EU directives in collective agreements, it uses more of the exceptions within the directives that are not used in the Danish implementation laws, such as the nach-deadline for the Employment Contracts errors, see Article 8, paragraph 2, and there are no formal requirements on collective agreements. Thus, this leads to a legal basis that is uncertain and chaotic.

The Danish system should ensure that there are basic identical conditions for all the employees in Denmark equal to the objectives of the EU directives, that are regulating large areas of the individual employment relationship on the Danish labour market, for example by introducing a law of Labour that dictating the very same environment for all employees of the Danish Labour force.

## 13 Litteraturliste og domsregister.

### 13.1 Bøger

[Broberg, Morten 2009]

- Broberg, Morten og Nina Holst-Christensen: *"EU-domme med bemærkninger og spørgsmål"*, 5. Udgave, 2009

[Nedergaard, Peter 2010]

- Peter, Nedergaard: *"Lissabontraktaten – en politologisk analyse"*, 1. Udgave, 2010.

[Hasselbalch, Ole, 2012]

- Hasselbalch, Ole; *Lærebog i ansættelsesret & personalejura*", 4. Udgave, 2012.

[Kure, Henrik, 2008]

- Kure, Henrik: *"EU-ret kompendium"*, 4. Udgave, 2010.

[Nielsen, Ruth, 2008]

- Nielsen, Ruth: *"Dansk arbejdsret"*, 2. Udgave, 2012.

[Nielsen, Ruth, 2006]

- Nielsen, Ruth.: *"EU arbejdsret"* 4. udgave, 2006.

[Neergaard, Ulla, 2010]

- Neergaard, Ulla og Ruth Nielsen: *"EU-ret"*, 6. reviderede 1. Udgave, 2010.

[Sørensen, Karsten Engsig, 2010]

- Sørensen, Karsten Engsig og Poul Runge Nielsen: *"EU-retten"*, 5. udgave, 2010.

[Wegener, Morten, 2000]

- Wegner, Morten: *"Juridisk metode"*, 3. reviderede udgave, 2000.

[Hasselbalch, Ole, 2013]

- Hasselbalch, Ole: *"Arbejdsmarkedets regler 2013"*, 14. reviderede udgave, 2013.

[Hasselbalch, Ole, 2010 ansættelsesbevisloven]

- Hasselbalch, Ole: *"Ansættelsesbevisloven"*, 3. reviderede udgave, 2010.

[Christensen, Jørgen Friis, 2010]

- Friis Christensen, Jørgen: *"Lissabontraktaten – på hverdags dansk"*, 1. udgave, 2010.

[Kristensen, Jens, 2008]

- Kristensen, Jens: *"Den kollektive arbejdsret"*, 2. udgave, 2008.

[Dalberg-Larsen, Jørgen, 2005]

- Dalberg-Larsen, Jørgen: *"Retssociologi – Lovene og Livet"*, 5. udgave, 2005.

[Olsen, Birgitte Egelund, m. fl. 2008]

- Olsen Birgitte Egelund og Karsten Engsig Sørensen: *"Europæisering af dansk ret*, 1. udgave, 2008.

[Andersen, Lars Svenning, 2011]

- Andersen Lars Svenning: *"funktionærret*, 4. udgave, 2011.

[The Evolution of Labour Law (1992-2003)]

- European Commission: *"The Evolution of Labour Law"*, 2. udgave, 2005.

[Jacobsen, Per, 1994]

- Jacobsen Per: *"Kollektiv arbejdsret*, 5. udgave, 1994.

[Werlauff, Erik, 2010]

- Werlauff Erik: *"Europæiske menneskerettigheder – en praktisk indføring*, 2. udgave, 2010.

### 13.2 Artikler

- Artikel af Ole Hasselbalch: 2005B.106: *EU-implementeringsoverenskomster og lønmodtagers personlige krav*.
- Artikel af Jens Kristensen: *Den danske aftalemodel og forholdet til EU*.
- Artikel af Ole Hasselbalch: *Uorganiserede lønmodtagers retstilling- ved overenskomstimplementering af EU-direktiver*. 17.4.2009
- Artikel af Ole Hasselbalch: 2012B.168: *Domstole eller faglige organer -status-*

### 13.3 Love, betænkninger mv.

- [TEUF] *Lissabontraktaten – sammenskrevet med det gældende traktatgrundlag*, januar 2008
- [Direktiv 2003/88EF] direktiv om tilrettelæggelsen af arbejdstid
- [Direktiv 91/533EF] om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet
- [Direktiv 89/391EF] om arbejdsmiljø
- [Fællesskabspagten 1989] Fællesskabspagten af 9. december 1989 om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder.
- Lov nr. 1072 af 7.9.2010 om arbejdsmiljø
- Lov nr. 896 af 24.8.2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet
- Lov nr. 240 af 17.3.2010 om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet
- Forarbejder til ansættelsesbevisloven. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, s. 2614 ff.
- Bekendtgørelse 25-06-2003 nr. 611 af om hviletid og fridøgn

### 13.4 Praksis fra de danske domstole

U.1999.1870SH

U.2000.940V

U.2004.2579Ø

U.2004.2821V

U.2008.1246Ø

U.2009.724H

U.2009.1066V

U.2009.1284V

U.2009.1845H

U.2010.2270V

U2010.2619V

U.2011.805H

U.2011.831H

### **13.5 Praksis fra EU-Domstolen**

Sag C-6/64, Costa mod ENEL

Sag C-102/79 Kommissionen mod Belgien

Sag C-283/81 CLIFIT

Sag C-143/83 Kommissionen mod Danmark

Sag C-339/87 Kommissionen mod Holland

Sag C-84/94 England mod Rådet

Sag C-188-190/94 Dillenkofer m. FL.

Sag C- 194/94, CIA

Sag C-303/98 Simap

Sag C-350/99 Lange

Sag C-397 og 403/01, Pfeiffer m. FL

Sag C-151/02 Jaeger

Sag C-461/03 Gaston Schul

Sag C-306/07 Ruben Andersen

### 13.6 Websider

- [www.thomson.dk](http://www.thomson.dk)
- [www.Djøf.dk](http://www.Djøf.dk)
- <http://www.horten.dk/cms/site.aspx?p=33&ShowNewsID=514>
- <http://eur-lex.europa.eu>
- [www.Curia.europa.eu](http://www.Curia.europa.eu)
- [www.Euoplysningen.dk](http://www.Euoplysningen.dk)
- [www.retsinformation.dk](http://www.retsinformation.dk)
- [www.arbejdsretten.dk](http://www.arbejdsretten.dk)
- [WWW.3F.dk](http://WWW.3F.dk)
- [www.Danskarbejdsgiverforening.dk](http://www.Danskarbejdsgiverforening.dk)
- <http://www.fagligt.eu/Arbejdsmarkedet/Arbejdsmarkedet-generelt/2007/oktober/retssagkollektive.aspx?p=1>
- <http://www.tyskret.com/dansk/arbejd/betriebs.html>

### 13.7 Overenskomsterne der er henvist til i dette speciale

- <http://www.danskerhverv.dk/Nyheder/Documents/2012%20bilag/Overenskomster%202012/OK2012-hotel-rest-turisme-hovedoverenskomst.pdf>
- <http://www.danskerhverv.dk/Raadgivning/Overenskomst/Documents/OVERENSKOMSTER-2012/OK2012-%20Kontor-lager.pdf>
- <http://www.djoef.dk/r-aa-dgivning/ans-ae-ttelsesvilk-aa-r/kontrakter/ans-ae-ttelsesbevisloven.aspx>
- [:http://www.danskbyggeri.dk/for+medlemmer/overenskomst+og+ans%C3%A6ttelse/ans%C3%A6ttelse](http://www.danskbyggeri.dk/for+medlemmer/overenskomst+og+ans%C3%A6ttelse/ans%C3%A6ttelse)
- <http://www.sl.dk/da/Loen%20og%20Job/Aftaler%20og%20overenskomster.aspx>