

Arbejdsret

120-dagesreglen

Dagligdagsbetegnelse for bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, som berettiger arbejdsgiveren til at afskedige funktionæren med forkortet varsel (1 måned), hvis funktionæren inden for et år har haft 120 dages sygefravær. Bestemmelsens anvendelse forudsætter, at den enkelte arbejdsgiver og funktionær har indgået skriftlig aftale herom. Reglen kan derfor ikke aftales ved kollektiv overenskomst, da det ville være en fravigelse af loven til ugunst for den enkelte funktionær, jf. funktionærlovens § 21.

Advarsel

En advarsel er en af arbejdsgiverens misligholdelsesbeføjelser i tilfælde af lønmodtagerens misligholdelse af ansættelsesforholdet. Arbejdsgiveren vil ofte give en eller flere advarsler forinden en afskedigelse eller en bortvisning. En eller flere forudgående advarsler er dog ikke en betingelse for en saglig afskedigelse eller en berettiget bortvisning, da retmæssigheden af disse altid beror på en konkret vurdering.

Afskedigelse

Hvis arbejdsgiveren bringer ansættelsesforholdet til ophør, betegnes det som en afskedigelse. Ansættelsesforholdet ophører først endeligt, når afskedigelsesvarslet er udløbet. Lønmodtageren modtager fortsat løn i denne periode og er derfor også forpligtet til fortsat at arbejde og iagttage den almindelige loyalitetspligt. Arbejdsgiveren kan som udgangspunkt frit afskedige en lønmodtager i medfør af den almindelige ledelsesret, men lovgivningen og kollektive overenskomster indeholder dog flere undtagelser til dette udgangspunkt, jf. f.eks. funktionærlovens § 2 b, og § 4, stk. 3 i hovedaftalen mellem DA og LO (i dag FH) om godtgørelse usaglig afskedigelse.

Ansattes arbejdsvægring

Ansattes ret til arbejdsvægring indebærer, at ansatte har adgang til at forlade arbejdspladsen i tilfælde af en alvorlig og umiddelbart fare, som ikke kan undgås, jf. arbejdsmiljølovens § 17 a, stk. 1.

Ansættelsesbevis

Enhver lønmodtager har i medfør af ansættelsesbevisloven vedtaget på baggrund af ansættelsesbevisdirektivet krav på et ansættelsesbevis, som skal indeholde en nærmere række oplysninger om ansættelsesforholdet og parterne. I praksis vil ansættelsesbeviset ofte være ansættelseskontrakten.

Ansættelsesklausuler

Arbejdsgivers primære beskyttelse efter medarbejderens fratræden er i de grænser, som forretningshemmelighedsloven sætter for misbrug af forretningshemmeligheder. Ansættelsesklausuler er en måde, hvorpå arbejdsgiver kan opnå en vidererækkende beskyttelse end den beskyttelse, der følger af forretningshemmelighedsloven.

Ansættelsesklausuler inddeles i henholdsvis job-, konkurrence-, og kundeklausuler samt kombinerede klausuler.

Arbejdsgiver

Der er ingen entydig, fælles definition af arbejdsgiverbegrebet i dansk ret.

Arbejdsgiver kan være både en fysisk eller juridisk person. Arbejdsgiveren er som altovervejende hovedregel den, der har indgået ansættelsesaftalen med lønmodtageren.

Arbejdsskade

I tilfælde, hvor lønmodtageren kommer til skade i forbindelse med arbejdet, er vedkommende berettiget til erstatning, jf. arbejdsskadesikringslovens regler, jf. § 2, stk. 1. Det bemærkes, at der ikke stilles krav om, at arbejdsgiver eller virksomheden har handlet ansvarspådragende.

Bortvisning

Hvis lønmodtageren groft misligholder ansættelsesforholdet, er arbejdsgiveren berettiget til at bringe ansættelsesforholdet til ophør uden videre ved en bortvisning. Da ansættelsesforholdet ophører straks, har lønmodtager ikke krav på et afskedigelsesvarsel eller løn. Hvis bortvisningen er uberettiget, vil lønmodtager have krav på løn i afskedigelsesperioden og eventuelt krav på erstatning for andre tab lidt i forbindelse med den uberettiget bortvisning.

Dekorumkrav

I visse ansættelsesforhold gælder et dekorumkrav, som pålægger lønmodtager at udvise en adfærd i og uden for arbejdstiden, som er forenelig med stillingen, som lønmodtager besidder. Dekorumkravet gælder udtrykkeligt for tjenestemænd, jf. tjenestemandslovens § 10, og generelt for offentligt ansatte. Dekorumkravet gør sig ikke gældende på samme måde for lønmodtagere på det private arbejdsmarked, men her kan der også gælde et dekorumkravet alt afhængig af den enkelte stilling.

Fagretlige processystem

Arbejdsretten og de faglige voldgiftsretter er arbejdsretlige specialdomstole, som har enekompetence til at behandle sager om brud på (Arbejdsretten) og fortolkning af (de faglige voldgiftsretter) kollektive overenskomster. Hvis enten Arbejdsretten eller de faglige voldgiftsretter er kompetente til at behandle en arbejdsretlig sag, vil de almindelige domstole som altovervejende udgangspunkt ikke have kompetence til at behandle sagen.

Forligsinstitutionen

Hvis overenskomstparterne ikke kan blive enige under overenskomstforhandlingerne i forbindelse med en overenskomstfornyelse, kan Forligsmanden indkalde overenskomstparterne til mægling i Forligsinstitutionen, hvis der er grund til at tro, at der vil blive eller allerede er blevet iværksat arbejdskonflikt. Forligsmanden kan udsætte en eventuel arbejdskonflikt og fremsætte mæglingsforslag for overenskomstparterne, men forligsmanden kan ikke tvinge overenskomstparterne til at indgå forlig.

Fratrædelsesgodtgørelse

En fratrædelsesgodtgørelse er en medarbejders økonomiske kompensation ved fratrædelse af sin stilling. Det kræver udtrykkelig aftale i en ansættelseskontrakt, kollektiv overenskomst eller lovgivning førend en medarbejder har krav på fratrædelsesgodtgørelse. Der gælder særligt i funktionærloven § 2 a, at en funktionær med en anciennitet på mindst 12 år har krav på en fratrædelsesgodtgørelse svarende til en månedsløn, hvorimod en funktionær med 17 års anciennitet har krav på fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn.

Fredspligt

Fredspligten er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper, der går helt tilbage til Septemberforliget fra 1899. Når overenskomstparterne har indgået overenskomst, ophører konfliktretten som altovervejende udgangspunkt, hvorefter der indtræder fredspligt i overenskomstperioden. Overenskomstparterne er afskåret fra at iværksætte kollektive kampskridt i overenskomstperioden, mens der er fredspligt.

Funktionær

En lønmodtager der er omfattet af funktionærloven (lovbestemt funktionær), jf. lovens § 1, stk. 1 og 2, f.eks. lønmodtagere beskæftiget ved kontorarbejde. En lønmodtager, der ikke opfylder funktionærlovens betingelser for at være funktionær, kan være funktionær i medfør af individuel aftale eller kollektiv overenskomst (aftalebestemt funktionær). I så fald er rettighederne i funktionærloven dog kun en del af aftalegrundlaget for ansættelsen, og dermed er rettighederne ikke beskyttelsespræceptive i medfør af loven, som tilfældet er for lovbestemte funktionærer, jf. funktionærlovens § 21.

Jobklausul

En jobklausul er en aftale, som en arbejdsgiver indgår med en anden virksomhed med sigte på at hindre eller begrænse en lønmodtagers mulighed for at opnå ansættelse i en virksomhed.

Kollektiv overenskomst

En aftale indgået mellem en fagforening på den ene side og enten en arbejdsgiverforening eller udenforstående virksomhed på den anden side, jf. forudsætningsvis arbejdsretslovens § 13, stk. 1. En kollektiv overenskomst er kendetegnet ved, at den fastlægger løn- og arbejdsvilkår for alle lønmodtagere, som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige anvendelsesområde, der er ansat hos den overenskomstforpligtede arbejdsgiver.

Konfliktret

Konfliktretten er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper, der går helt tilbage til Septemberforliget fra 1899. Overenskomstparterne har konfliktret i forbindelse med enten overenskomstforhandlinger ved overenskomstfornyelse (mellem arbejdsgiver- og fagforeninger) eller overenskomstindgåelse (mellem en udenforstående arbejdsgiver og en fagforening).

Konkurrenceklausul

En konkurrenceklausul er en aftale mellem en arbejdsgiver og en medarbejder om, at medarbejder efter sin fratræden ikke må udføre konkurrerende aktiviteter i en vis periode.

Kontrolforanstaltninger

Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten iværksætte kontrolforanstaltninger med henblik på f.eks. at kontrollere, om medarbejderne arbejder effektivt i arbejdstiden. Betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltninger er udviklet i retspraksis og senere kodificeret i pkt. 1 i kontrolaftalen mellem DA og LO (i dag FH). Hvis arbejdsgiver er forpligtet af kontrolaftalen (eller en tilsvarende kontrolaftale), gælder der også en underretningspligt, inden arbejdsgiver iværksætter en kontrolforanstaltning. Denne pligt gælder dog ikke som et almindeligt arbejdsretligt princip.

Kundeklausul

En kundeklausul er en aftale mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om, at lønmodtageren efter fratrædelsen ikke må tage ansættelse hos eller direkte/indirekte have erhvervsmæssig kontakt med sin tidligere arbejdsgivers kunder og andre forretningsmæssige forbindelser.

Ledelsesretten

Ledelsesretten er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper, der går helt tilbage til Septemberforliget fra 1899. I ethvert ansættelsesforhold gælder ledelsesretten som en almindelig arbejdsretlig grundsætning. Ledelsesretten indebærer en række rettigheder for arbejdsgiveren, som efter arbejdsretlig teori er retten til at antage og afskedige medarbejdere, udstede direktiver for arbejdets udførelse, placere arbejdstiden, udstede reglementariske bestemmelser samt iværksætte kontrolforanstaltninger. Arbejdsgiver antages herudover i den arbejdsretlige teori at have et fortolkningsfortrin i medfør af ledelsesretten.

Lovindgreb i arbejdskonflikter

Arbejdskonflikter kan være af særlig væsentlig samfundsinteresse, der kan begrunde lovindgreb. Her griber Folketinget ind i konflikten ved at pålægge en ny overenskomst for en periode ved lov med henblik på at indføre fredspligt. Det indebærer, at parterne er forpligtet til at standse konflikten. Dette sker især i forbindelse med overenskomstfornyelser. Et lovindgreb i en arbejdskonflikt forudsætter imidlertid, at der er væsentlige samfundsinteresser på spil, og at indgrebet er nødvendigt i et demokratisk samfund, jf. Menneskerettighedsdomstolens afgørelse (28190/97) *Federation of Offshore Workers' Trade Union and others*.

Loyalitetspligt

I alle ansættelsesforhold gælder en almindelig loyalitetspligt, som forpligter både arbejdsgiveren og lønmodtageren til at agere loyalt over for hinanden i og uden for arbejdstiden. En tilsidesættelse af loyalitetspligten kan efter omstændighederne udgøre en grov misligholdelse af ansættelsesforholdet og berettige en bortvisning.

Lydighedspligt

I alle ansættelsesforhold gælder en almindelig lydighedspligt, som forpligter den ansatte til at følge dispositioner, som en arbejdsgiver har truffet i medfør af sin ledelsesret. Manglende efterlevelse af en ledelsesmæssig beslutning vil udgøre en misligholdelse af ansættelsesforholdet, der kan få ansættelsesretlige konsekvenser i form af blandt andet afskedigelse.

Lønmodtagerstatus

Der er ikke en entydig definition af lønmodtagerbegrebet i dansk ret, og selvom flere ansættelsesretlige love indeholder den samme sproglige definition af begrebet, kan det stadig variere fra lov til lov. Lønmodtagerbegrebet har stor betydning, fordi den ansættelsesretlige lovgivning og de kollektive overenskomster kun finder anvendelse på lønmodtagere modsat selvstændige erhvervsdrivende. En lønmodtager defineres ofte som en person, "*der modtager vederlagt for personligt arbejde i tjenesteforhold*", jf. f.eks. definitionen i ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2.

Organisationsfrihed

Organisationsfrihed er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper, der går helt tilbage til Septemberforliget fra 1899 og er desuden anerkendt som en grundlæggende rettighed i både den danske grundlov, jf. § 78, og i international ret, jf. f.eks. EMRK art. 11.

Overenskomstophør

Overenskomstophør er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper, der går helt tilbage til Septemberforliget fra 1899. Overenskomster kan ligesom aftaler i almindelighed opsiges med et passende varsel, der ofte fastsættes til tre måneder, jf. f.eks. § 7, stk. 1, i hovedaftalen mellem DA og LO (i dag FH). I praksis er der dog den udfordring for arbejdsgivere, der gerne vil ud af et overenskomstforhold, at overenskomsten kun ophører med at forpligte overenskomstparterne, hvis den enten erstattes af en ny overenskomst, eller der iværksættes en frigørelseskonflikt med den fornødne intensitet, jf. f.eks. § 7, stk. 2, i hovedaftalen mellem DA og LO.

Overenskomstperioden

Når overenskomstparterne har fornyet eller indgået kollektiv overenskomst, gælder den som oftest i to eller tre år. Denne periode betegnes som overenskomstperioden, og i denne periode er overenskomstparterne som altovervejende udgangspunkt afskåret fra at iværksætte arbejds konflikter, da der er fredspligt.

Påtale

Arbejdsgiveren kan vælge at give en lønmodtager en mundtlig eller skriftlig påtale, inden arbejdsgiver anvender ansættelsesretlige misligholdelsesbeføjelser som advarsel og bortvisning eller almindelige afskedigelse.

Reglementariske bestemmelser

Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten udstede reglementariske bestemmelser for medarbejdernes adfærd på arbejdspladsen i arbejdstiden (f.eks. personalepolitikker). Arbejdsgiver kan som udgangspunkt kun regulere medarbejdernes adfærd ved reglementariske bestemmelser i arbejdstiden, men i nyere arbejdsretlig praksis og teori har det været diskuteret, om og i så fald i hvilket omfang arbejdsgiver kan regulere medarbejdernes adfærd i fritiden uden for arbejdspladsen.

Samarbejdspligt

Samarbejdspligten er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper, der går helt tilbage til Septemberforliget fra 1899. Samarbejdspligten indebærer, at arbejdsgiveren skal udøve ledelsesretten, der også er et af de grundlæggende arbejdsretlige principper fra Septemberforliget i 1899, i samarbejde med lønmodtagerne på virksomheden. Samarbejdspligten er som oftest nærmere udmøntet i en kollektiv samarbejdsaftale, jf. f.eks. samarbejdsaftalen mellem DA og LO (i dag FH) fra 2006.

Sygedagpengeret

Sygedagpengeretten giver alle erhvervsaktive ret til økonomisk kompensation i tilfælde af sygdom og er reguleret i sygedagpengeloven. Udgangspunktet i dansk ret er, at sygdom er en lovlig fraværsgrund, hvorfor det ikke gyldigt kan aftales mellem arbejdsgiver og ansat, at sygdom udgør misligholdelse af ansættelsesforholdet, jf. lovens §§ 6 og 7. Arbejdsgiveren er forpligtet til at betale sygedagpenge til den ansatte de første 30 kalenderdage af sygdommen, jf. lovens § 30, stk. 1, såfremt den ansatte opfylder nærmere fastsatte krav.

Sympatikonflikt

En sympatikonflikt er en konflikt, der har til formål at støtte en hovedkonflikt. En sympatikonflikt har derved ikke en selvstændig interesse i konflikten, men medvirker til at lægge yderligere pres på modparten i hovedkonflikten. Den kan bestå af eksempelvis partiel arbejdsnedlæggelse, hvor medlemmer af en organisation pålægges ikke at udføre arbejde i relation til den konfliktramte virksomhed. Det er som udgangspunkt lovligt for både lønmodtager- og arbejdsgiversiden at iværksætte sympatikonflikter for at støtte parterne i hovedkonflikten, såfremt hovedkonflikten er lovlig, og der foreligger et interessefællesskab.

Tidsbegrænset ansættelse

En ansættelsesform, der er kendetegnet ved, at ansættelsen ophører uden opsigelse under nærmere objektive kriterier, for eksempel en fastsat dato eller ved færdiggørelsen af en opgave. Denne ansættelsesform er reguleret af loven om tidsbegrænset ansættelse, som er vedtaget på baggrund af direktivet om tidsbegrænset ansættelse, som har taget afsæt i en rammeaftale mellem arbejdsmarkedets parter på europæisk niveau.

Tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentant er en repræsentant for lønmodtagersiden på den enkelte virksomhed og vælges i medfør af den kollektive overenskomst. Tillidsrepræsentanten er bl.a. ansvarlig for at forhandle lokalaftaler med arbejdsgiversiden. På grund af sin udsatte position nyder tillidsrepræsentanter en særlig beskyttelse mod afskedigelse i de kollektive overenskomster, hvorefter en tillidsrepræsentant kun kan afskediges som følge af "tvingende årsager".

Udstationering

Virksomheder kan udstationere lønmodtagere i Danmark, ligesom danske arbejdsgivere kan udstede danske lønmodtagere til virksomheder i andre lande. Hvis en udenlandsk virksomhed udstationere lønmodtagere til Danmark, er de som udgangspunkt omfattet af udstationeringsloven vedtaget på baggrund af udstationeringsdirektivet, der giver de udstationerede lønmodtagere en række rettigheder, som grundlæggende set indebærer, at de udstationerede lønmodtagere skal sidestilles med danske lønmodtagere på en række område, jf. opregningen i direktivets art. 3, stk. 1.

Vikarbureauarbejde

Vikaransættelse er en atypisk ansættelsesforhold, som er kendetegnet ved, at vikarer har to arbejdsgiverrelationer, da vikaren både er ansat hos et vikarbureau og er ansat på en brugervirksomhed, hvor arbejdet udføres. Vikarbureauarbejde er reguleret i vikarloven, som er vedtaget på baggrund af vikardirektivet.

Virksomhedsoverdragelse

Betegnelse af en overdragelse af en privat eller offentlig virksomhed eller en del heraf, jf. virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 1 og 2. Ved 'overdragelse' forstås en overførsel, hvori der sker en udskiftning af den fysiske eller juridiske person, som er ansvarlig for virksomhedens drift og derved anses for arbejdsgiver for de ansatte. Det følger af lovens § 1, stk. 2, at virksomheden skal udøve en økonomisk aktivitet, men stiller ikke krav om drift med gevinst for øje. Ved virksomhedsoverdragelse indtræder erhververen i de rettigheder og forpligtelser, der består på overtagelsestidspunktet, hvilket indebærer både kollektiv overenskomster og aftaler samt individuelle aftaler om løn og arbejdsforhold, jf. lovens § 2m stk. 1, nr. 1-3.