

Aqbal Amiri & Emilie Studsgaard Josephsen

Arbejdsret

Kompendium

Aqbal Amiri & Emilie Studsgaard Josephsen
Arbejdsret kompendium
2. udgave/1. oplag
© Karnov Group Denmark A/S, København 2022

ISBN 978-87-619-4350-7

Omslag: Birger Gregers mDD, Frederiksberg
Sats: Integra, Indien
Tryk: Drukarnia WDS Sandomierz, Polen

Denne bog er beskyttet i medfør af gældende dansk lov om ophavsret. Kopiering må kun ske i overensstemmelse med loven. Det betyder f.eks., at kopiering til undervisningsbrug kun må ske efter aftale med Copydan Tekst og Node. Alle rettigheder forbeholdes.

Oversigt

Del I – Den kollektive arbejdsret

1	Det kollektive overenskomstforhold	25
2	Samarbejdsorganer og lokalaftaler	33
3	Ledelsesretten	41
4	Konfliktretten	48
5	Fredspligten	57
6	Fagretlig tvisteløsning	62
7	Arbejdsretten i en global kontekst	71

Del II – Den individuelle arbejdsret

8	Ansættelsesforholdets retsgrundlag	85
9	Generelle principper for ansættelsesretlige relationer	90
10	Ansættelse og ansættelsesformer	100
11	Lønmodtagerens rettigheder i det løbende ansættelsesforhold	109
12	Loyalitet- og diskretionspligten	123
13	Ændringer i ansættelsesforholdet	129
14	Ophør af ansættelsesforholdet	137

Del III – Arbejdsskader og arbejdsmiljø

15	Det arbejdsmiljøretlige system	155
16	De primære arbejdsmiljøpligter	162
17	Arbejdsskader og erhvervs sygdomme	172

Indhold

Oversigt	7
Forkortelser	21
Del I – Den kollektive arbejdsret	23
1 Det kollektive overenskomstforhold	25
1.1 Indledning	25
1.2 Den danske model	25
1.3 Etablering af overenskomstforhold	25
1.3.1 Parter i overenskomstforholdet	26
1.3.2 Kollektiviteten på lønmodtagersiden	26
1.3.2.1 Foreningsbegrebet	26
1.3.3 Lønmodtagerbegrebet	26
1.3.4 Aftaleparten på arbejdsgiversiden	26
1.4 Krav til en overenskomsts indhold	27
1.4.1 Krav til overenskomstens form	27
1.5 Forpligtigelser i medfør af overenskomsten	27
1.5.1 Pligter og rettigheder som følger af overenskomstens virkninger	27
1.6 Virksomhedsoverenskomster ktr. organisationsoverenskomster	28
1.6.1 Virksomhedsoverenskomster	28
1.6.2 Organisationsoverenskomster	28
1.6.2.1 Overenskomster	28
1.6.2.2 Hovedaftaler	29
1.6.3 Tiltrædelsesoverenskomster	29
1.6.4 Særoverenskomster	29
1.7 Ophør og fornyelse af overenskomster	29
1.7.1 Overenskomstens ophør	30
1.7.1.1 Opsigelsesvarsel	30
1.7.1.2 Frigørelseskonflikt	30
1.7.2 Fornyelse af overenskomstforholdet	31
1.8 Virksomhedsoverdragelse	31
1.8.1 Indtrædelse i overenskomst som følge af passivitet	32
2 Samarbejdsorganer og lokalaftaler	33
2.1 Indledning	33
2.2 Samarbejdsorganer på arbejdspladsen	33
2.2.1 Tillidsrepræsentanter	33
2.2.1.1 Tillidsrepræsentantvalg	33

2.2.1.2	Tillidsrepræsentantens funktioner	34
2.2.1.3	Kontrol med forholdene på arbejdspladsen	34
2.2.1.4	Forhandlingsretten	34
2.2.1.5	Den særlige afskedigelsesbeskyttelse	35
2.2.1.6	Tvingende grunde for afskedigelsen eller forflyttelsen	35
2.2.1.6.1	Opsigelse begrundet i tillidsrepræsentantens egne forhold	35
2.2.1.7	Opsigelsesvarslet	35
2.2.1.8	Forhandlingsproceduren	35
2.2.2	Samarbejdsudvalg	36
2.2.2.1	Oprettelse af samarbejdsudvalg generelt	36
2.2.2.2	Private samarbejdsordninger	36
2.2.2.3	Offentlige samarbejdsordninger	36
2.2.2.4	Deltagerne	36
2.2.2.5	Samarbejdsudvalgets formål	36
2.2.2.6	Samarbejdspligt	37
2.2.2.7	Den særlige afskedigelsesbeskyttelse	37
2.3	Lovbaserede samarbejdspligter	37
2.3.1	Informations- og høringspligt af lønmodtagerne	37
2.3.1.1	Medlemmernes afskedigelsesbeskyttelse	38
2.4	Lokalaftaler	38
2.4.1	Kompetence til aftaleindgåelse	38
2.4.2	Formkrav	38
2.4.2.1	Kutymer	38
2.4.3	Overenskomstens grænser	39
2.4.3.1	Uddyber overenskomsten	39
2.4.3.2	Lokalaftalens fravigelse af overenskomsten	39
2.4.4	Opsigelse af lokalaftaler og kutymer	39
3	Ledelsesretten	41
3.1	Indledning	41
3.2	Generelt om indholdet	41
3.2.1	Lønmodtagers manglende efterlevelse	41
3.2.2	Indskrænkninger i ledelsesretten	41
3.2.3	Forbuddet mod misbrug	42
3.3	Indførelse af kontrolforanstaltninger	42
3.3.1	Underretningspligt	43
3.4	Retningslinjer for arbejdets udførelse	43
3.5	Personalemæssige dispositioner	44
3.5.1	Antagelsesretten	45
3.5.1.1	Eksklusiv- og fortrinsklausuler	45
3.5.2	Afskedigelsesretten	46
3.6	Udstedelse af ordensforskrifter	46
3.6.1	Driftsmæssige hensyn	46

4 Konfliktretten	48
4.1 Indledning	48
4.2 Konfliktret ved fornyelse af overenskomsten	48
4.3 Konfliktret ved etablering af overenskomst	49
4.3.1 Overfor enkeltarbejdsgiver	49
4.4 Kravet om lovligt formål	49
4.4.1 Konfliktens overordnede karakter	50
4.4.2 Konfliktens formål	50
4.4.3 Proportionalitetsvurdering	50
4.5 Kampmidlerne	50
4.5.1 Lønmodtagernes kampmidler	51
4.5.1.1 Strejke	51
4.5.1.2 Blokade	51
4.5.2 Arbejdsgivers kampmidler	51
4.5.2.1 Lockout	51
4.5.2.2 Boykot	52
4.5.3 Sympatikonflikter	52
4.6 Krav til konfliktens vedtagelse	53
4.6.1 Vedtagelse og konfliktvarsel	53
4.6.1.1 Varsling af strejke og lockout	53
4.6.1.2 Varsling af blokade og boykot	53
4.7 Retsvirkningerne for de involverede i en arbejdskonflikt	53
4.7.1 Efter arbejdskonfliktens ophør	54
4.8 Mulighed for indgreb i konflikter	54
4.8.1 Statens forligsinstitution	55
4.8.1.1 Opgaver	55
4.8.2 Folketingets indgreb	56
4.8.2.1 Vilkårsfastsættelsen	56
4.8.3 Arbejdsretten	56
5 Fredspligten	57
5.1 Indledning	57
5.2 Pligtens omfang	57
5.2.1 Arbejdsgiverens brud på fredspligt	57
5.2.1.1 Afskedigelser som kampskridt	58
5.3 Lønmodtagernes brud på fredspligten	58
5.3.1 Opsigelser som kampskridt	58
5.3.1.1 Kamuflerede kampskridt	58
5.4 Fredspligtens undtagelser	59
5.4.1 Overenskomstens udtømmende karakter	59
5.4.2 Nye arbejdsopgaver	59
5.4.3 Sympatikonflikter	60

5.4.4	Fravigelser fra fredspligten	60
5.4.4.1	Farligt arbejde	60
5.4.4.2	Arbejdsgivers betalingsstandsning	60
5.5	Sanktioner ved brud	61
5.5.1	Brug af ansættelsesretlige sanktioner	61
6	Fagretlig tvisteløsning	62
6.1	Indledning	62
6.2	Generelt om faglig tvisteløsning	62
6.2.1	Organisationernes fortolkningsret	62
6.2.1.1	Organisationernes monopol på retshåndhævelse	62
6.2.1.2	Erstatningsansvar	63
6.2.2	Lokalforhandling	63
6.2.2.1	Ved arbejdsstandsning	63
6.2.2.2	Pligt til lokalforhandling	63
6.2.2.2.1	Undtagelser	63
6.2.3	Almindelige domstole ktr. fagretlige organer	63
6.2.3.1	Undtagelse	64
6.3	Sanktion ved brud på overenskomst	64
6.3.1	Lønmodtagers brud på overenskomst	64
6.3.2	Arbejdsgivers overenskomstbrud	65
6.4	Faglig voldgift	66
6.4.1	Faglige voldgiftsdommere	66
6.4.2	Sagens parter	66
6.4.3	Typer af sager	66
6.4.3.1	Udvidelse af faglige voldgifters kompetence	67
6.5	Arbejdsretten generelt	67
6.5.1	Arbejdsrettens dommere	67
6.5.2	Typer af sager	68
6.5.3	Sagens parter	68
6.5.3.1	Uorganiserede arbejdsgivere	69
6.6	Afskedigelsesnævn	69
6.7	Samarbejdsnævn	69
6.7.1	Indbringelse af sag for nævnet	70
7	Arbejdsretten i en global kontekst	71
7.1	Indledning	71
7.2	Den internationale Arbejdsorganisation (ILO)	72
7.2.1	ILO's struktur	72
7.2.1.1	Konventionernes forpligtende virkning	72
7.2.2	Grundlæggende ILO-konventioner	72
7.2.3	Rapporteringspligt og klageret	73
7.2.3.1	Organisationsfrihedskomiteen	73

7.3	Europarådet	73
7.3.1	Menneskerettighedskonventionen	74
7.3.1.1	Danmarks ratificering af EMRK	74
7.3.1.2	EMRK's forpligtende virkning	75
7.3.2	Socialpagten	75
7.3.2.1	Kontrolsystemet	76
7.4	EU	76
7.4.1	National gennemførelse	76
7.4.2	Arbejdskraftens frie bevægelighed	76
7.4.2.1	Sociale og skattemæssige fordele	77
7.4.3	Etableringsretten	78
7.4.3.1	Konfliktret over for udenlandske virksomheder	78
7.4.4	Fri udveksling af serviceydelse	79
7.4.4.1	Udstationeringsdirektivet	79
7.4.4.2	Offentlig kontrol af arbejdsvilkårene	80
7.4.4.3	Konfliktret over for udenlandske serviceydere	80
7.4.5	EU-Domstolen	81
	Del II – Den individuelle arbejdsret	83
8	Ansættelsesforholdets retsgrundlag	85
8.1	Indledning	85
8.2	Den kollektive overenskomsts betydning	85
8.2.1	Arbejdsgiver og lønmodtager er overenskomstforpligtet	85
8.2.2	Kun arbejdsgiver er overenskomstforpligtet	85
8.2.3	Arbejdsgiver uden overenskomstforpligtelse	86
8.2.4	Overenskomsten som udfyldende retsgrundsætning	86
8.3	Den individuelle aftale	86
8.3.1	Aftaleretlige principper	86
8.4	Funktionærer	87
8.4.1	Opnåelse af funktionærstatus	87
8.4.1.1	Arbejdets art	87
8.4.1.1.1	Handels- og kontormedhjælper	87
8.4.1.1.2	Teknisk eller klinisk bistandsydelse	88
8.4.1.1.3	Arbejdsledende funktioner	88
8.4.1.1.4	Arbejde der overvejende falder under den første og angivne art	88
8.4.1.2	Funktionærstatus via aftale	88
8.4.2	Fravigelse fra funktionærlovens regler	88
8.5	Landbrugsmedhjælper	88
8.6	Sømænd	89
8.7	Elever	89
8.8	Tjenestemænd	89

9	Generelle principper for ansættelsesretlige relationer	90
9.1	Indledning	90
9.2	Foreningsfrihed	90
9.2.1	Retsregler om foreningsfrihed	90
9.2.1.1	Den positive foreningsfrihed	90
9.2.1.2	Den negative foreningsfrihed	91
9.3	Ved antagelse og afskedigelse	91
9.4	I det løbende ansættelsesforhold	91
9.5	Særligt om foreningsfrihed i offentlige ansættelser	91
9.6	Diskriminationsforbud	91
9.6.1	Forbud mod kønsdiskrimination	92
9.6.1.1	Undtagelser til forbuddet	92
9.6.1.1.1	Direkte kønsdiskrimination	92
9.6.1.1.2	Indirekte kønsdiskrimination	93
9.6.2	Ligeløn	93
9.6.3	Bevisbyrde og sanktionering	93
9.6.3.1	Delt bevisbyrde	93
9.6.3.2	Omvendt bevisbyrde	93
9.6.3.3	Sanktionering	94
9.7	Forbud mod forskelsbehandling pga. race, tro, overbevisning, oprindelse, alder eller handicap	94
9.7.1	Direkte forskelsbehandling	94
9.7.2	Indirekte forskelsbehandling	94
9.7.3	Undtagelser fra forbuddet mod forskelsbehandling	95
9.7.4	Særligt om handicappede	95
9.7.4.1	Handicap- og sygdomsbegrebet	96
9.7.5	Særligt om alder	97
9.7.6	Bevisbyrde og sanktionering	97
9.8	Integritetsbeskyttelse	98
9.8.1	Databeskyttelsesloven	98
9.8.1.1	Anvendelsesområde	98
9.8.1.2	Sanktioner	98
9.8.2	Helbredsoplysningsloven	99
9.8.2.1	Arbejdsgivers mulighed for at indhente helbredsoplysninger	99
9.8.2.2	Lønmodtagerens oplysningspligt	99
10	Ansættelse og ansættelsesformer	100
10.1	Indledning	100
10.2	Ansættelse af medarbejdere	100
10.2.1	Arbejdsgiverens frie antagelsesret	100
10.2.1.1	Undtagelser til den frie antagelsesret	100
10.2.1.1.1	Kollektive overenskomster	101
10.2.1.1.2	Ligebehandlingsloven	101
10.2.1.1.3	Forskelsbehandlingsloven	101
10.2.1.1.4	Foreningsfrihedsloven	101

10.2.2	Særligt om ansættelse af medarbejdere i det offentlige	101
10.2.3	Indhentelse af oplysninger om medarbejderen	102
10.2.3.1	Arbejdsgivers indhentelse af oplysninger fra tidligere arbejdsgivere ...	102
10.2.3.2	Systematisk informationsudveksling mellem arbejdsgivere	102
10.2.3.3	Lønmodtagerens oplysningspligt i forbindelse med ansættelsen	102
10.3	Generelt om valget af ansættelsesform	103
10.3.1	Deltidsansættelse	104
10.3.1.1	Adgangen til at benytte deltidansættelse	104
10.3.1.2	Overenskomsters lovlige begrænsning af anvendelse af deltidansættelse	104
10.3.1.3	Ligebehandling af deltidsansatte	104
10.3.1.3.1	Bevisbyrde og sanktioner	104
10.3.2	Tidsbegrænset ansættelse	104
10.3.2.1	Fornyelse af tidsbegrænset ansættelse	105
10.3.2.2	Ligebehandling af tidsbegrænset ansættelse	105
10.3.2.2.1	Bevisbyrde og sanktioner	105
10.3.3	Midlertidig ansættelse	105
10.3.4	Vikaransættelse	106
10.3.4.1	Vikarens lønmodtagerstatus i forhold til vikarbureauet	106
10.3.4.2	Vikarens lønmodtagerstatus i forhold til brugervirksomheden	106
10.3.5	Løntilskudsjob	106
10.4	Skriftligt ansættelsesbevis	107
10.4.1	Krav til indhold og form	107
10.4.2	Sanktionering ved manglende efterlevelse	108
10.4.2.1	Nachfrist	108
11	Lønmodtagerens rettigheder i det løbende ansættelsesforhold	109
11.1	Indledning	109
11.2	Lønformer	109
11.2.1	Forskellige lønsystemer	109
11.2.2	Præstationsorienterede lønsystemer	110
11.2.2.1	Akkordløn	110
11.2.2.2	Provisions- og bonusløn	110
11.2.3	De offentlige lønsystemer	110
11.2.3.1	Organisations- og forhandlingsretten	110
11.2.4	Løndiskrimination	111
11.3	Arbejdstid	111
11.3.1	Lovgivningens arbejdstidsregler	111
11.3.1.1	Arbejds miljølovens begrænsninger	112
11.3.1.2	Særligt om unges arbejdstid	112
11.3.1.3	Sanktionering af overtrædelser	112
11.3.2	Arbejdstidsregler	113
11.3.2.1	Overarbejde	113
11.4	Ferie	113
11.4.1	Overgangsperioden	114
11.4.2	Optjening af betalt ferie	114
11.4.3	Afholdelse af ferie	115

11.4.4	Betalingen under ferie	115
11.4.5	Ferie under/ved opsigelse	116
11.4.6	Feriehindringer	116
11.4.7	Overførsel af ferie samt udbetaling	116
11.5	Sygdom	117
11.5.1	Generelt om sygefravær	117
11.5.1.1	Underretning af arbejdsgiver	117
11.5.1.2	Dokumentation for sygdom	117
11.5.1.3	Sygefraværssamtale	118
11.5.2	Dagpengeregulering ved sygefravær	118
11.5.2.1	Arbejdsgiverens forpligtelse	118
11.5.2.2	Kommunens forpligtelse	118
11.5.2.3	Undtagelser til dagpengepligten	119
11.5.3	Løn under sygefravær	119
11.6	Graviditet og barsel	119
11.6.1	Oversigt over orlovsperioder	120
11.6.2	Dagpengeregulering	121
11.6.3	Løn under orlov	121
11.6.3.1	Funktionærer	122
11.6.3.2	Offentligt ansatte	122
12	Loyalitet- og diskretionspligten	123
12.1	Indledning	123
12.2	Retsgrundlaget	123
12.3	Beskyttelse	123
12.3.1	Den beskyttede kreds	124
12.3.1.1	De beskyttede interesser	124
12.3.1.2	Den tidsmæssige udstrækning	124
12.3.1.3	Loyalitetsforpligtelsen ved fratræden	124
12.4	Loyalitetspligten	125
12.4.1	Tjenestemænd	126
12.5	Diskretionspligten	127
12.5.1	Den alment gældende diskretionspligt	127
12.5.2	Offentligt ansatte	127
12.5.3	Interesseafvejning	128
12.6	Bevisbyrde og sanktionering	128
13	Ændringer i ansættelsesforholdet	129
13.1	Indledning	129
13.2	Ændringer i medfør af ledelsesretten	129
13.2.1	Ændringens omfang	130
13.2.2	Stillingsændring	130
13.2.2.1	Ændringer ved teknisk udvikling eller omstruktureringer	131
13.2.2.2	Lønnedgang, løngoder og funktionærstatus	131

13.2.3	Ændring af arbejdstid	131
13.2.4	Ændring af arbejdssted	132
13.2.5	Lønmodtagerens forudsætninger	133
13.3	Ændringer i medfør af overenskomstfornyelse	133
13.3.1	Særligt om udenforstående lønmodtagere	134
13.4	Ændringer i medfør af bortfald af overenskomsten	134
13.5	Virksomhedsoverdragelse	134
13.5.1	Erhververen indtræder som part i overdragerens overenskomst	135
13.5.2	Erhververens opsigelse af overenskomsten	135
13.5.3	Lønmodtagerens pligter og rettigheder over for erhververen	135
13.5.3.1	Offentligt ansatte	136
13.5.3.2	Afskedigelse	136
13.5.3.3	Lønmodtagers opsigelse	136
14	Ophør af ansættelsesforholdet	137
14.1	Indledning	137
14.2	Særligt om offentlige arbejdsgivere	137
14.3	Opsigelse	137
14.3.1	Varsling af opsigelser	139
14.3.1.1	Funktionærer	139
14.3.1.1.1	Aftalt prøvetid	139
14.3.1.1.2	Midlertidig beskæftigelse	140
14.3.1.1.3	120-dages-reglen	140
14.3.2	Masseafskedigelser	141
14.3.2.1	Anvendelsesområde	141
14.3.2.2	Arbejdsgiverens pligter	141
14.3.3	Fratrædelsesgodtgørelse	142
14.3.4	Usaglig afskedigelse	143
14.3.4.1	Funktionærlovens regler	143
14.3.4.2	Kollektive overenskomster	144
14.3.4.3	Rimelighedsstandard	144
14.3.4.3.1	Ved afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold	144
14.3.4.3.2	Ved afskedigelse begrundet i lønmodtagerens forhold	145
14.3.4.4	Bevisbyrde og sanktionering	145
14.3.5	Særligt beskyttede lønmodtagergrupper	145
14.3.5.1	Medarbejderrepræsentanter	146
14.3.5.2	Graviditet, barsel og adoption	146
14.4	Ophævelse af ansættelsesforholdet	147
14.4.1	Bortvisning	148
14.4.1.1	Forudgående advarsel	148
14.4.1.2	Arbejdsgivers passivitet	148
14.4.2	Bortvisningens retsvirkninger	148
14.5	Parternes pligter efter ansættelsesforholdets ophør	148
14.5.1	Klausuler	149
14.5.1.1	Konkurrenceklausul	149
14.5.1.2	Kundeklausul	149

14.5.1.3	Kombineret klausul	150
14.5.1.4	Kompensation	150
14.5.1.5	Opsigelse	150
14.5.1.6	Overtrædelse	150
14.5.1.7	Øvrige klausuler	150
14.5.2	Begrænsninger i markedsføringslovens og lov om forretningshemmeligheder ..	151
Del III – Arbejdsskader og arbejdsmiljø		153
15	Det arbejdsmiljøretlige system	155
15.1	Indledning	155
15.2	Retsgrundlaget	155
15.2.1	Den EU-retlige indflydelse	155
15.2.1.1	EU's rammedirektiv	155
15.2.1.2	Vedtagelses- og gennemførelsesproceduren	156
15.2.2	Den generelle lovgivning	156
15.2.2.1	Arbejdsmiljølovens sundhedsbegreb	156
15.3	Retsreglernes dynamiske karakter	157
15.3.1	Administrative forskrifter	157
15.3.2	Trepartssamarbejdet	157
15.3.2.1	Arbejdsmiljørådet	157
15.3.2.2	Branchearbejdsmiljøråd	158
15.3.3	Overenskomstens rolle	158
15.4	Tilsyn med arbejdsmiljøet	158
15.4.1	Arbejdstilsynets opgaver	159
15.4.2	Arbejdsmiljøklagenævnet	159
15.4.3	Organisationsmæssig retshåndhævelse	160
15.5	Sanktionering af arbejdsmiljøbrud	160
15.5.1	Arbejdsgiver	160
15.5.2	Virksomheds- og arbejdsledere	160
15.5.3	Ansatte	161
16	De primære arbejdsmiljøpligter	162
16.1	Indledning	162
16.2	Arbejdsgiverens hovedpligter	162
16.2.1	Arbejdslederens hovedpligter	162
16.3	Den ansattes hovedpligter	163
16.4	Arbejdets udførelse	163
16.4.1	Den generelle regel	163
16.4.2	Specifikke bestemmelser	164
16.4.2.1	Fare for den fysiske eller psykiske sundhed	164
16.4.2.2	Hensynet til den ansattes alder	164
16.4.2.3	Ensidigt gentaget arbejde	164

16.4.3	Særligt om det psykiske arbejdsmiljø	165
16.4.3.1	Som følge af samarbejdsproblemer	165
16.4.3.2	Som følge af arbejdets udførelse eller arbejdsforholdene	166
16.5	Arbejdsstedets indretning	166
16.5.1	Faste arbejdspladser	166
16.5.2	Skiftende arbejdspladser	166
16.6	Tekniske hjælpemidler	167
16.6.1	Indretning af tekniske hjælpemidler	167
16.6.2	Anvendelse af tekniske hjælpemidler	167
16.7	Stoffer og materialer	167
16.7.1	Reglernes subsidiære karakter	168
16.8	Børns og unges arbejde	168
16.8.1	Børn under 13 år	168
16.8.2	Unge mellem 13 og 15 år	168
16.8.3	Unge under 18 år	169
16.9	Arbejdspladsvurdering (APV)	169
16.10	Arbejdsmiljøorganisationen	169
16.10.1	Pligt til oprettelse og pligt til deltagelse	169
16.10.2	Arbejdsmiljørepræsentanter	170
16.10.2.1	Afskedigelsesbeskyttelse af arbejdsmiljørepræsentanter	170
16.10.2.2	Konfliktløsning ved uoverensstemmelser	170
16.10.3	Arbejdsmiljøudvalg	170
16.10.3.1	Opgaverne	170
16.10.4	Mulighed for fravigelse af reglerne ved kollektiv overenskomst	171
17	Arbejdsskader og erhvervssygdomme	172
17.1	Indledning	172
17.2	Arbejdsmarkedets Erhvervssikring	172
17.2.1	Anke- og klagemuligheder	173
17.2.2	Vejledende udtalelse	173
17.3	Arbejdsgivers sikringspligt	173
17.3.1	Selvforsikring i offentlige myndigheder	173
17.4	Generelle betingelser	174
17.4.1	Ulykker	174
17.4.2	Erhvervssygdomme	174
17.4.2.1	Listesygdomme	174
17.4.2.2	Sygdomme	175
17.5	Erstatningsbetingelserne	175
17.5.1	Årsagssammenhæng	175
17.6	Den økonomiske kompensation	176
17.6.1	Erhvervsevnetab	176
17.6.2	Mængodtgørelse	177
17.6.3	Erstatnings-/godtgørelsesudmålingen	177

Litteratur	179
Domme	181
Stikordsregister	183