

## Personalejura Læseplan

Undervisere:  
Christian Højer Schjøler og Ulrik Mogensen

### **Undervisningsdatoer:**

**1/9 kl. 10.00-16.30,**

**24/9 kl. 10.00-16.30**

**27/10 kl. 10.00-16.30**

**17/11, kl. 10.00-16.30**

**1/12 kl. 10.00-16.30**

### **Pensum:**

Jens Kristiansens lærebog "Grundlæggende arbejdsret", DJØF-forlaget, seneste udgave. 5. udgave er varslet til at udkomme i september.

I undervisningen anvendes en del cases, der løbende lægges under course materials.

### **Lektion 1: 1/9**

#### **Introduktion:**

- Kapitel 1: Generelt om det arbejdsretlige system.
- Kapitel 2: Den offentlige arbejdsgiver, saglighed- og lighed, sagsbehandlingskrav, procedurerspørgsmål, offentlighed i forvaltningen.

#### **Kollektiv arbejdsret:**

- Kapitel 4: Kollektive overenskomster – 3 niveauer, etablering, virkninger og anvendelse.
- Kapitel 5: Arbejdsgivers ledelsesret, samarbejdsudvalg m.v., tillidsrepræsentanter og lokalaftaler.

### **Lektion 2: 24/9**

- Kapitel 6: Konfliktret forud for indgåelse af overenskomster, fredspligt i overenskomstperioden.
- Kapitel 7: Det fagretlige bodsystem – arbejdsretten med evt. bodsansvar, faglig voldgift, subsidiær søgsmålsret ved domstolene.
- Opgaver (cases) vedr. kollektiv arbejdsret.

Langt de fleste af de arbejdsretlige regler er de samme for det private såvel som for det offentlige arbejdsmarked, men der findes dog nogle særregler for det sidstnævnte arbejdsmarked, som det udspiller sig i stat, regioner og kommuner. Disse særregler vedrører først og fremmest proceduremæssige forhold, idet personaleadministration – udover det arbejdsretlige – også er undergivet en række forvaltningsretlige principper, som disse blandt andet kommer til udtryk i forvaltningsloven. Som led i introduktionen, vil vi komme ind på disse særegenheder.

Den kollektive arbejdsret behandler (som anført) spørgsmål omkring indgåelse, anvendelse og forvaltning af de kollektive overenskomster, som typisk gælder for en periode på to til tre år.

Vedr. de kollektive overenskomster er det væsentligt at have for øje, at der er forskel på interessekonflikter for indgåelse af overenskomster og retskonflikter efter indgåelse af overenskomster.

Som det også fremgår, er den kollektive arbejdsret karakteriseret ved et specielt tvisteløsningssystem med Arbejdsretten, faglige voldgiftsretter, afskedigelsesnævn m.v. med hver sine kompetenceområder – og som tillige har kompetence forud for de alm. domstole

-----o-----

### **Lektion 3: 27/10**

#### **Individuelle ansættelsesforhold:**

- Kapitel 8: Betydningen af overenskomster, særlige lønmodtagergrupper, love for alle lønmodtagere.
- Kapitel 9: Organisationsfrihed, ligebehandling af mænd og kvinder, forbud mod forskelsbehandling på grund af etnicitet mv., alder, handicap, tilpasningsforpligtelse, fortrinsret for handicappede, integritetsbeskyttelse (persondataloven og helbred).
- Opgaver (cases) om de individuelle ansættelsesforhold.

### **Lektion 4: 17/11**

- Kapitel 10: Deltidsansættelse, tidsbegrænset ansættelse og ansættelsesbeviser (vikarer er ikke pensum).
- Kapitel 11: Løn, arbejdstid og sygdom.
- Kapitel 12: Ændringer af ansættelsesforholdet, virksomhedsoverdragelse, opsigelse/afskedigelse med varsel, ophævelse (bortvisning), ansættelseskláusuler.
- Opgaver (cases) om de individuelle ansættelsesforhold.

De individuelle ansættelsesforhold - passende godt til fagbetegnelsen personalejura – vedrører forholdene mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren (ledelsen), som disse forhold er reguleret gennem overenskomster, lovgivning og evt. individuelle aftaler. En meget stor del af de juridiske problemer mellem medarbejder og arbejdsgiver vedrører ophør af arbejdsforholdet på foranledning af sidstnævnte. Retten til frit at afskedige medarbejdere – og forud frit at ansætte dem – indgår som en integreret del af arbejdsgivers ledelsesret. Der er dog igennem en længere årrække sket en indskrænkning af især den ”frie” afskedigelsesret af en medarbejder med hans eller hendes opsigelsesvarsel. Denne indskrænkning i ledelsesretten er dels sket gennem et mere bredt krav om rimelighed – se såvel i overenskomster som lov – dels som et specifikt punkt i en række love (eksempelvis ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven). Uoverensstemmelser mellem arbejdsgiver og medarbejder afgøres som udgangspunkt af de alm. domstole. Kompetencen ligger dog – også vedr. den enkelte medarbejders forhold – ved de fagretslige organer (ex. Afskedigelsesnævnet).

Selv om arbejdsretten traditionel (og også i vor lærebog) opdeles i den kollektive arbejdsret og den mere individuelle ansættelsesret, er der slet ikke vandtætte skodder mellem de to områder allerede fordi en betydelig del af de enkelte lønmodtageres rettigheder rent faktisk findes i overenskomster (såsom løn- og arbejdstid). Det kan også anføres, at arbejdsgiverens ledelsesret, som vel primært behandles i den kollektive arbejdsret løbende også dukker op i den individuelle ansættelsesret.

Ved gennemgangen tilsigtes det at lægge vægt på de offentlige ansættelsesforhold, herunder det dobbelte hjemmelskrav og de processuelle krav i den forbindelse.

-----o-----

## **Lektion 5: 1/12**

### Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen samt internationale perspektiver:

- Kapitel 3: Den europæiske union, fri bevægelighed af arbejdskraft, harmonisering af løn-og arbejdsvilkår og EMRK.
- Kapitel 13: Sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.
- Opgaver (cases) om de individuelle ansættelsesforhold.
- Opsummering af arbejdsretten/personalejura og evt. opgaver (cases)

Der vil blive gennemgået materiale fra specialfremstillingerne i forhold til det offentlige arbejdsmarked.

Internationalisering spiller en stadig stigende rolle – også inden for arbejdsretten – og det vil først og fremmest sige indflydelsen fra EU, hvad enten det drejer sig om den frie bevægelighed af

Syddansk Universitet / Aarhus Universitet

Master i offentlig ledelse

Efterårssemestret 2020

arbejdskraft eller harmonisering af løn- og arbejdsvilkår. Den europæiske menneskerettighedskonvention (EMRK) spiller dog også en stadig stigende rolle.

-----o-----

### **Generelle kommentarer**

Denne lektionsplan er udarbejdet på grundlag af lærebogen, som er professor Jens Kristiansens Grundlæggende Arbejdsret fra Jurist-og Økonomforbundets forlag. Bogen er pædagogisk indføring i arbejds- og ansættelsesretten. Den fokuserer ikke udelukkende på den offentlige arbejdsret, og derfor vil der i løbet af undervisningen blive inddraget enkelte afsnit mv. fra specialfremstillingerne, som i nødvendigt omfang vil blive lagt på Blackboard.

Hvis man ønsker at gøre brug af en arbejdsretlig regelsamling, kan nævnes professor Ole Hasselbalch: Arbejdsmarkedets Regler 2020, som også er fra Jurist-og Økonomforbundets forlag. Der findes imidlertid også andre regelsamlinger samt retsinfo.dk, som er gratis, ligesom hjemmesider fra arbejdsmarkedets organisationer (eks. DA/FH).

De områder, der er omhandlet i lektionsplanen, vedrører alle bogens dele, men kapitel 14 om arbejdsskader og erhvervssygdomme er **IKKE** pensum.

Den mundtlige eksamination består dels af en gennemgang af en på forhånd kendt opgave (case) og dels at et mere teoretisk spørgsmål i en anden del af arbejdsretten (hvis opgaven er kollektiv arbejdsret, så er det teoretiske spørgsmål mere i retning af den individuelle ansættelsesret eller omvendt).

I løbet af august måned vil samlingen af cases, som skal bruges i undervisningen, blive revideret og opdateret. og de vil blive lagt på Blackboard.

Hvis der er nogle af jer, der har spørgsmål eller kommentarer til denne lektionsplan, så er I velkomne til at kontakte mig på mail [chsc@sam.sdu.dk](mailto:chsc@sam.sdu.dk) eller telefon 21 26 13 64.