

CAND.MERC. STUDERENDE

Vintereksamen 2010-2011

Ordinær eksamen

Skriftlig prøve: 3794 Arbejdsret

Varighed: 3 timer

Hjælpemidler: Alle

Fru Andersen har været ansat siden 1/1 2005 i supermarkedskæden Super-Super. Hun startede som kontormedhjælper ved kædens centraladministration i Viby, Århus, men overgik efter eget ønske og fælles aftale pr. 1/5 2009 til arbejde på sædvanlig fuld tid, men som afløser i kædens tre udsalg i Århus-området, fordi dette arbejde passede hendes gemyt bedre. Her har hun deltaget i alle sædvanlige butiksfunktioner.

Den 1/8 2009 blev hun valgt som tillidsrepræsentant for butikspersonalet de nævnte tre steder. Den (fag)overenskomst, arbejdsgiveren har indgået med Butikspersonalets Forbund, kræver ganske vist mindst 10 ansatte i faggruppen i en afdeling, for at der kan vælges tillidsrepræsentant dér, og det er der ikke nogen af stederne. Men *tilsammen* har der været flere end 10, og på valgtidspunktet var der i alt 17 ansatte de tre steder (inklusive fru Andersen). Den lokale forbundsafdeling i Århus v/ afdelingens valgte sekretær har derfor indgået en lokalafnåtte med Super-Super om, at der kan vælges en tillidsrepræsentant, som dækker de tre afdelinger. Der kom ingen protester fra Super-Super, da afdelingen underrettede kædens centrale personaleadministration, om valget af fru Andersen.

Fra august 2010 er der imidlertid opstået problemer. Fru Andersen er blevet mere og mere stresset – selv siger hun pga. den megen løben omkring til de 3 ansættelsessteder og de evige diskussioner med ledelsen om alle mulige mærkelige sager og om lønnordningen for kollegerne. Arbejdsgiveren mener derimod, at hendes stress skyldes private problemer, særligt med en søn, der læser erhvervsjura på 2. år, og som hele tiden får dårlige karakterer, fordi han ikke møder til undervisningen. I al fald begynder hun fra nævnte tidspunkt at få sygefravær, først enkelte dage og et par dage ad gangen, senere op til en uge. Ofte sker det meget ubelejligt for Super-Super, fordi det sker *netop*, som der skal klares en akut opgave på et af hendes arbejdssteder, eller fordi der skal være en forhandling med ledelsen om en af de sager, det er tillidsrepræsentantens opgave at tage sig af. Hun har fået flere påmindelser om, at "nu går den altså ikke længere", og hun har også ved hvert sygefravær skrevet under på de "egenerklæringer" om sygdom, som hun har fået udleveret til udfyldning i tilfælde af sådant fravær. Men i øvrigt har arbejdsgiveren ikke foretaget sig noget i anledning af fraværet.

Mandag den 29. november 2010 opstår imidlertid et større sammenstød med personalechefen (HR-chefen) efter endnu et par dages sygefravær ugen før. Han siger under en telefonsamtale med hende i arbejdstiden - ja nærmest skriger til hende - at nu NU NNUUU har han fået nok. Han er træt af overhovedet at have en lokalaftale om tillidsrepræsentantordning, når det skal være på den måde, så hun kan hermed betragte denne lokalaftale som opsagt. Og overenskomsten kræver ganske vist tvingende grund til opsigelse af en tillidsrepræsentant, men det er der også, råber han, og nu skal hun *ud*. Han kan ikke få det hele til at hænge sammen på den måde. Han foreholder hende også, at hun har været groft illoyal, idet hun har fortalt en butiksleder i en konkurrerende kæde, der bor i nabohuset til hendes hjem, om sine vanskeligheder på arbejdspladsen, ligesom det er kommet personalechefen for øre, at hun har fortalt samme nabo udførligt om, hvem der er kunder i de 3 butikker hos Super-Super, hun arbejder i. Hun forlader herefter grædende den butik, i hvilken hun arbejder den 29. november, til den lokale butikschefs store forundring. Onsdag den 1/12 dukker hun op på personalekontoret om morgenen ved arbejdstids begyndelse, fordi hun ikke har fået nogen besked om, på hvilket arbejdssted hun skal møde den dag, hvilket hun plejer at få pr. telefon tidligt om morgenen.

Spørgsmål 1: Hvad er fru Andersens opsigelsesvarsel, såfremt formel opsigelse afgives den 1/12 2009?

Spørgsmål 2: Foreligger der en overtrædelse af hemmeligholdelsespligten efter markedsføringslovens § 19, såfremt fru Andersen faktisk har gjort, som personalechefen hævder?

Spørgsmål 3: Foreligger der tvingende opsigelsesgrund, jf. overenskomstens regel om opsigelse af tillidsrepræsentanter?

Spørgsmål 4: Kan fru Andersen tage personalechefens udtalelser den 29/11 til indtægt for, at der foreligger en a) bortvisning eller en b) almindelig opsigelse med varsel?

Spørgsmål 5: Udgør personalechefens tilkendegivelse til fru Andersen den 29/11 en gyldig opsigelse af lokalaftalen?

Spørgsmål 6: Hvorledes ville du have grebet sagen an den 29/11, såfremt du havde været i personalechefens sted?

Spørgsmål 7: Kunne personalechefen have løst problemet ved mod fru Andersens ønske straks at flytte hende tilbage til kontorarbejde i Super-Supers centraladministration?

Rettevejledning til 3794 Arbejdsret Vinter 2010-11-opgaven

Spørgsmål 1: Hvad er fru Andersens opsigelsesvarsel, såfremt formel opsigelse afgives den 1/12 2010?

Hun er ansat under funktionærloven, og ancienniteten må givetvis regnes fra den oprindelige ansættelse allerede af den grund, at arbejdsgiveren ikke har tilkendegivet, at ancienniteten skulle begynde forfra, da hun overgik til butiksarbejdet. Jf. eksemplet fra øvelsestimerne. Men i øvrigt er udgangspunktet, at en ændring i stillingsindholdet, der ikke påvirker den ansattes status som funktionær, heller ikke afbryder ancienniteten. Opsigelsesvarslet er på 4 måneder, såfremt det afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder, 5 måneder, såfremt det afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder. Hun har altså den 1/12 2010 5 måneders varsel til udgangen af en måned og kunne dermed fratræde med lovligt varsel pr. 31/5 2011. Se lærebogen s. 159 om opsigelsesvarslernes beregning.

Spørgsmål 2: Foreligger der en overtrædelse af hemmeligholdelsespligten efter markedsføringslovens § 19, såfremt fru Andersen faktisk har gjort, som personalechefen hævder?

Næppe. Hertil kræves, at der er tale om en "hemmelighed". Almindeligt udtryk for utilfredshed med arbejdspladsen kan aldrig være en "hemmelighed" i lovens forstand. Og ganske vist kan også merkantile hemmeligheder være hemmeligheder i lovens forstand, men noget, som enhver kunde i eller uden for butikken kan se, lader sig næppe karakterisere som en hemmelighed. Se hertil lærebogen s. 249.

Spørgsmål 3: Foreligger der tvingende opsigelsesgrund, jf. overenskomstens regel om opsigelse af tillidsrepræsentanter?

Det er i spørgsmålet implicit, at overenskomsten kræver skærpet, mere konkret "tvingende" afskedigelsesgrund (sådan som det gælder ifølge de fleste overenskomsters tillidsmandsregler).

Der er ingen tvingende grund i virksomhedens forhold (f.eks. et omorganiseringsbehov der nødvendiggør afskedigelse af netop *hende*). Der foreligger heller ikke nogen krænkelse fra hendes side af nogen hemmeligholdelsespligt, jf. ovenfor. Og hvis der var, ville spørgsmålet være, om der ligefrem var "tvingende" grund til afskedigelse i det passerede. Sygefravær er i sig selv næppe "tvingende" opsigelsesgrund. Se lærebogens s. 170 ff. Og arbejdsgiveren har i øvrigt blot ladet situationen udvikle sig uden at tage hånd om den. f.eks. ved at forlange de lægelige attestationer, som reglerne giver ham mulighed for at få. Derfor må fraværet juridisk set behandles som om der foreligger sygefravær. Jf. eksemplet fra øvelsestimerne.

Spørgsmål 4: Kan fru Andersen tage personalechefens udtalelser den 29/11 til indtægt for, at der foreligger en a) bortvisning eller en b) almindelig opsigelse med varsel?

Alle opsigelser skal være klare, jf. lærebogen s. 157, og det er personalechefens udbrud ikke. Virksomheden ville derfor aldrig kunne påberåbe sig det skete som en bortvisning eller en opsigelse med varsel. Af samme grund kan fru Andersen næppe komme igennem med, at det skete skal kunne betragtes som bortvisning (jf. eksemplet fra øvelsestimerne). Og når der spørges, om hun kan tage udtalelsen til indtægt for en bortvisning eller opsigelse, er det hende, der har bevisbyrden for, at noget sådant foreligger. Det er skidt, hvis den studerende ikke har forstået denne problematik – ikke mindst fordi den er særdeles grundigt gennemgået i øvelsestimerne.

Spørgsmål 5: Udgør personalechefens tilkendegivelse til fru Andersen den 29/11 en gyldig opsigelse af lokalaftalen?

Det kan diskuteres, om personalechefen overhovedet har fuldmagt til at opsiges lokalaftalen. Men det vil han antagelig have. Hvem skulle ellers stå for en sådan opsigelse? Også en opsigelse af en overenskomst skal imidlertid være *klar*, og det er hans tilkendegivelse ikke. Endvidere er det jo altså *forbundsafdelingen* der har indgået aftalen, og som er part i den. En opsigelse må derfor stiles til *forbundsafdelingen*. Se lærebogen s. 435 med note. Følgelig er der ikke tale om nogen gyldig opsigelse af lokalaftalen.

Spørgsmål 6 til CM: Hvorledes ville du have grebet sagen an den 29/11, såfremt du havde været i personalechefens sted?

Samlet tilfældet op forfra, taget en rolig samtale med hende om de enkelte problemer, og sat den procedure i gang, som sygedagpengelovens regler om mulighedserklæringer fra læge hjemler. Se tillægget til lærebogen om dokumentationsordningen ved sygdom (og eksemplet fra øvelsestimerne).

Spørgsmål 7 til CM: Kunne personalechefen have løst problemet ved mod fru Andersens ønske straks at flytte hende tilbage til kontorarbejde i Super-Supers centraladministration?

Nej, der vil så være tale om et nyt stillingsindhold, som adskiller sig væsentlig fra det, hun havde siden hun påbegyndte butiksarbejdet. Se lærebogen s. 197 ff. Endvidere vil hun efter flytning til centalkontoret få vanskeligere ved at løse sine opgaver som tillidsrepræsentant i butikkerne, til hvis daglige problemer hun jo mister kontakten. Se herom lærebogens s. 201 f.