

Rettevejledning til skriftlig eksamensopgave arbejdsret Vintereksamen 2025/2026

Spm 1: Kræver afskedigelse af arbejdsmiljørepræsentant Anders Andersen tvingende årsager?

En arbejdsmiljørepræsentant er valgt i henhold til arbejdsmiljølovens regler, og der følger en særlig afskedigelsesbeskyttelse af arbejdsmiljølovens § 10. Ifølge § 10, stk. 2, er arbejdsmiljørepræsentanten beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. I opgaven oplyses, at virksomheden er omfattet af en overenskomst, og at der heri er krav om tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanter. Denne afskedigelsesbeskyttelse kan AA derfor med rette påberåbe sig.

BBs indvending om, at AA ikke er medlem af den overenskomstbærende fagforening kan ikke ændre på beskyttelsen. Det er ikke et krav for at vælges som arbejdsmiljørepræsentant, at den ansatte er medlem af fagforeningen (det gælder derimod for tillidsrepræsentanter), og der er ikke grundlag for at læse ordlyden af AML § 10 på en sådan måde.

Det kan ikke forventes, at den studerende nævner arbejdsmiljølovens § 10, stk. 4, om løsning af tvister om arbejdsmiljørepræsentanternes beskyttelse, men det er et plus, hvis det nævnes. Bestemmelsen indebærer, at uenighed om beskyttelse skal løses fagretligt.

Lærebogen s. 203-205.

Spm 2: Hvis det lægges til grund, at der kræves tvingende årsager til afskedigelse af Anders Andersen, var bortvisningen berettiget?

I dette spørgsmål bedes den studerende vurdere, om der materielt set var en berettiget bortvisning. Den studerende skal her forudsætte, at afskedigelsen kræver 'tvingende grunde' og kan med fordel fastslå, at der i hvert fald er tale om tvingende grunde, hvis AA groft har misligholdt sit ansættelsesforhold (som kan berettige en bortvisning). Det godtages også, hvis den studerende anfører, at der muligvis skal mere til end sædvanlig grov misligholdelse (lærebogen s. 254).

AA har overtrådt færdselsloven ved at køre for hurtigt og endda gjort sig skyldig i to tilfælde af vanvidskørsel (kørsel over 160 km/t). Dette kunne have medført konfiskation af virksomhedens firmabil. Det er også skærpende, at det sker to gange på samme vagt, at AA er i tjeneste under kørslen (ikke fritid) og repræsenterer virksomheden udadtil i en firmabil under sin kørsel. Der er ingen tvivl om, at AA groft har misligholdt sit ansættelsesforhold, heller ikke selvom at han måtte have opfattet alarmopkaldene som hastende eller akutte, og selvom der ikke er givet en forudgående advarsel.

Den studerende bør også drøfte, om arbejdsgiveren har reklameret tilstrækkeligt hurtigt – hændelsen sker fredag og lørdag, mens bortvisningen først meddeles om fredagen (tjenestefritages torsdag). Ud fra pensums gennemgang af praksis, bør den studerende

konkludere, at arbejdsgiveren har en rimelig betænkningstid, og at der er reageret tilstrækkeligt hurtigt, da der er gået få dage fra virksomhedens kendskab til det passerede.

Det er et plus, hvis den studerende anfører, at AA burde være blevet inddraget i processen, herunder hørt forud for den endelige beslutning om bortvisning. Dette forhold bør i denne situation, hvor der ikke er tvivl om faktum, dog ikke føre til, at bortvisning er uberettiget.

Hvis den studerende skulle komme frem til, at der *ikke* er bortvisningsgrundlag / tvingende grunde, trækker denne konklusion ikke meget ned, såfremt den studerendes argumentation herfor er god og dækkende.

Lærebogen s. 204-205 (om tvingende grunde), s. 250-254 (om arbejdsgiverens hæveadgang). Casen er bygget over faglig voldgiftssag FV2025-1442.

Spm 3: Kan medarbejderne kræve trackerne fjernet?

Det er en del af ledelsesretten, at arbejdsgiver kan iværksætte kontrolforanstaltninger. Ledelsesretten skal udøves sagligt, hvilket indebærer, at der skal være en driftsmæssig grund, der skal tages rimeligt hensyn til lønmodtagernes interesser, og foranstaltningen skal være proportionel. Arbejdsgiveren antages umiddelbart at kunne iværksætte kontrolforanstaltninger, såfremt de blot har til formål at sikre arbejdets normale gang og ikke forvolder lønmodtageren nævneværdig ulempe eller tab.

Den studerende bør komme frem til, at der er tale om en kontrolforanstaltning. Dette kan der ikke være tvivl om, eftersom AA er blevet bortvist direkte som følge af systemets notifikationer til HR-chefen. Den studerende bør diskutere de enkelte betingelser for saglig udøvelse af ledelsesretten og komme frem til, at kontrolforanstaltningen er saglig. Ikke mindst efter afdækningen af AA's vanvidskørsel, kan virksomheden påvise driftsmæssige grunde, og trackeren udgør et ringe indgreb i de ansattes rettigheder (alene tracker af firmabil i tjenesten).

Der er tale om en lovlig kontrolforanstaltning, og medarbejderne skal – qua deres lydighedspligt – tåle, at der er tracker på firmabilerne.

'DA/LO aftale om kontrolforanstaltninger' ses ikke omtalt i pensum, og det kan således ikke forventes inddraget, om arbejdsgiver har været pligtig til at varsle kontrolforanstaltningen mv.

Lærebogen s. 166-167, 275-276, 444-453.

Spm 4: Hvilket opsigelsesvarsel skal arbejdsgiveren iagttage i henhold til funktionærloven ved opsigelsen af Dorte Dam?

DD's anciennitet på opsigelsestidspunktet er (fra 1. december 2019 til den 7. januar 2026) på 6 år og 1 måned. Det varsel, som arbejdsgiveren kan opsiges hende med, bliver dermed på 5 måneder, jf. funktionærlovens § 2. Opsigelsen gives ved en måneds udgang, og endelig fratræden skal dermed beregnes til at ske med udgangen af juni måned, dvs. den 30. juni 2026.

Det kan ikke udledes tydeligt af opgaveteksten, hvorvidt Dorte Dams ansættelse også er omfattet af virksomhedens overenskomst. Uanset om det lægges til grund, at hun er omfattet af overenskomsten eller ej, bør en henvisning til overenskomsten ikke føre til et andet resultat i forhold til beregning af varsel, da funktionærloven er beskyttelsespræceptiv.

Spm 5: Har arbejdsgiveren overholdt sin tilpasningspligt efter forskelsbehandlingsloven?

DD har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, da hun er diagnosticeret med leddegigt, og hendes gigt skaber en begrænsning for hendes varetagelse af arbejdet. Handicapbegrebet skal ifølge pensusm fortolkes således, at det omfatter en tilstand, som er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret sygdom, der skaber en begrænsning som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader, som forhindrer den berørte i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på samme præmisser som andre.

Arbejdsgiver har derfor en særlig tilpasningspligt, der følger af FBL § 2 a. DD peger selv på ergonomisk specialstol og muligheden for at arbejde hjemmefra to dage om ugen, men arbejdsgiveren afviser dette uden at afprøve det. Der er intet i opgaven, der tyder på, at disse foranstaltninger vil udgøre en uforholdsmæssig byrde for en mellemstor virksomhed, og virksomheden har desuden ikke afprøvet eller undersøgt hendes behov nærmere. Den studerende bør nå frem til, at tilpasningspligten i FBL § 2 a ikke er overholdt, og der foreligger således ulovlig forskelsbehandling.

Lærebogen s. 172-176 (forskelsbehandlingsloven)

Spm 6: Er opsigelsen af Dorte Dam i strid med forskelsbehandlingsloven?

Arbejdsgiveren har i den skriftlige begrundelse direkte lagt vægt på DD's sygefravær, der skyldes hendes handicap. Dette bør den studerende kvalificere som direkte forskelsbehandling i FBL forstand.

Der gælder en delt bevisbyrde, jf. 7a. DD vil her kunne løfte sin del af bevisbyrden ved at henvise til den skriftlige begrundelse. Arbejdsgiveren vil i praksis næppe kunne afkræfte formodningen om forskelsbehandling, og der foreligger således en opsigelse i strid med FBL § 2.

DD kan rette et krav om godtgørelse for den uretmæssige opsigelse, jf. FBL § 7. Udgangspunktet for godtgørelsesniveau er løn svarende til 9 mdr. Det kan ikke forventes, men er et plus, hvis den studerende overvejer, at der i denne sag kan være argumenter for at yde en højere godtgørelse, navnlig henset til hendes lange anciennitet og arbejdsgiverens manglende forsøg på tilpasning af stillingen.

Den studerende kan også med rette anføre, at det i sig selv er udtryk for ulovlig forskelsbehandling, hvis en arbejdsgiver opsiges en medarbejder uden at søge at opfylde sin tilpasningspligt efter FBL 2 a. Dette kan dog ikke forventes.

Lærebogen s. 172-176 (forskelsbehandlingsloven)