

Cand. merc. studiet

Sommereksamen 2014

Ordinær eksamen

Skriftlig prøve i: 4629620889 Arbejdsret

Varighed: 3 timer

Hjælpemidler: Alle

Andersen er beskæftiget på lageret i firmaet Bertelsen ApS, der driver bl.a. internetsalg af elektronisk hardware, har 26 medarbejdere og er beliggende på Herlighedsvej i Århus. Hans funktion er at tage varer frem fra lageret iht. indkomne ordrer, postforsende dem til kunderne og dernæst kvittere dem som afsendt på en PC, de står på et lille kontor, han har til rådighed i tilknytning til lageret. Det meste af hans tid går med den manuelle håndtering af forsendelserne. Ifølge ansættelsesbeviset er han *"store manager"* og omfattet af overenskomst mellem 3 F og Handelens Arbejdsgiverforening under Dansk Arbejdsgiverforening. Denne overenskomst hjemler bl.a. en sædvanlig tillidsmandsordning, minimallønssatser, regler om personlige opsigelsesvarsler (op til 3 måneder efter 8 års ansættelse) og andet. Ansættelsesbeviset indeholder ikke andre angivelser vedr. arbejdets art. Andersen har arbejdet upåklageligt i alle de 17 år, han har været ansat.

Arbejdsgiveren er organiseret i de relevante medlemsorganisationer under Dansk Arbejdsgiverforening (herunder nævnte Handelens Arbejdsgiverforening) og er herigennem dækket af bl.a. overenskomst med HK, 3F og andre forbund. Som supplement hertil har virksomheden indgået lokalaftaler med de berørte forbundsafdelinger hjemlende bl.a. betalte spisepauser og pligt for virksomheden til at *"forhandle større omforandringer i bedriften med tillidsrepræsentanten"*. Lokalaftalerne er underskrevet af direktøren *"for Bertelsen ApS"* som arbejdsgiverpart. Andersen er valgt og af arbejdsgiveren anerkendt som tillidsrepræsentant for de i alt 9 ufaglærte medarbejdere, der er beskæftiget på Herlighedsvej.

I sommeren 2013 foretager arbejdsgiveren en række organisatoriske forandringer, dels for at rationalisere arbejdsgangen, dels for at udvide virksomhedsområdet, som nemlig nu også skal omfatte salg af sportsudstyr indkøbt i Kina. Som led heri udvider man lagerkapaciteten med et yderligere lager i Vejle. Det hele er tænkt at skulle ske pr. 1/8 2013. Da Andersen med sin lange anciennitet var den mest erfarne lagermedarbejder, fik han midt i juli 2013 at vide, at han den 1/8 samme år ville blive flyttet til Vejle som *"team leader"* for 4 kolleger, der også ville blive overført til Vejle fra lageret på Herlighedsvej pr. samme dato. Arbejdsgiveren mente, at Andersens nye job sådan set er omfattet af hans hidtidige arbejdsområde.

Spørgsmål 1: Der ønskes et begrundet svar på, om arbejdsgiveren har ret til at flytte Andersen som angivet?

Arbejdsgiveren mener, at den nye arbejdsplads i Vejle, uanset at den ikke er organiseret som en selvstændig juridisk person, dog er en så selvstændig enhed, at den ikke er omfattet af de hidtidige lokalaftaler.

Spørgsmål 2: Der ønskes et begrundet svar på, om dette synspunkt er korrekt?

Andersen flytter "under protest" til Vejle den 1/8 2013 som ønsket af arbejdsgiveren, men går umiddelbart herefter i sort over det skete: Mandag den 5. august lige før fyraften har han en indædt samtale med virksomhedens direktør over telefonen. Han beskylder her denne for at være et "fjols". Samtalens videre forløb er parterne ikke enige om. Andersen siger, at direktøren svarede: "De er fyret", direktøren mener derimod, at han har sagt til Andersen: "Andersen, hvis De ikke kan opføre Dem ordentligt, vil De blive fyret".

Spørgsmål 3: Der ønskes et begrundet svar på, om Andersen skal møde dagen efter på arbejde i Vejle?

3F forlanger midt i august mæglingsmøde om "problemerne omkring Andersens ansættelsesforhold og virksomhedsoverdragelsesloven" og i øvrigt med henvisning til "de gældende fagretlige regler". Virksomhedens direktør er godt arrig over al den ulejlighed og afviser at deltage i et mæglingsmøde, idet han henviser til, at det skete ikke har noget med virksomhedsoverdragelsesloven at gøre, og at tvister om denne lovs anvendelse i øvrigt ikke hører under det fagretlige tvisteløsningssystem, eftersom hverken loven eller virksomhedsoverdragelser er omtalt med et eneste ord i parternes overenskomst.

Spørgsmål 4: Der ønskes et begrundet svar på,

a) om direktørens afvisning er overenskomststridig, og i bekræftende fald på,

b) hvad konsekvensen heraf er?

Arbejdsgiveren henholder sig til, at han har overholdt pligten til at forhandle forandringen i kraft af de daglige kommunikationer, direktøren løbende har haft med tillidsrepræsentanterne, men han er ikke i stand til at henvise til nogen konkret lejlighed, hvor spørgsmålet om august-forandringen er blevet bragt på bane over for dem inden 1/8 2013. Han henviser imidlertid til en drøftelse, der har været med tillidsrepræsentanterne nogle dage efter den 1/8.

Spørgsmål 5: Der ønskes et begrundet svar på, om arbejdsgiveren har overholdt sin overenskomstmæssige forhandlingspligt?

Spørgsmål 6: Ud fra den forudsætning, at det kan lægges til grund, at Andersen faktisk i telefonen har beskyldt direktøren for at være et "fjols", ønskes et begrundet svar på, om dette vil være bortvisningsgrund?