

## *Rettevejledning til vinter 2017-18*

*Spørgsmål 1: Der ønskes en begrundet redegørelse for, om en sådan instruks er lovlig og forpligtende for medarbejderne?*

*Rettevejledning til spørgsmål 1:* Arbejdsgiven kan i al fald ikke forpligte lønmodtageren til at afstå fra at udtale sig som privatperson til pressen i private anliggender og som led i den almindelige politiske debat. Han kan heller ikke forbyde medarbejderen at udtale sig om ressourcespørgsmål i forvaltningen – selv ikke inden for eget funktionsområde. Se lærebogens afsnit XVIII, 14 - især noten. Det er naturligvis udmærket, at studenten redegør for den almindelige ramme for ledelsesbeføjelsens udøvelse. Men det er nødvendigt, at der i forlængelse heraf redegøres for de specielle begrænsninger, arbejdsgiveren er underlagt specielle på ytringsfrihedsområdet, jf. det nævnte.

*Spørgsmål 2: Der ønskes en begrundet redegørelse for, om en sådan opsigelse er lovlig?*

*Rettevejledning til spørgsmål 2:* Opsigelsesvarslet er korrekt efter funktionærloven, Men opsigelsen kan antagelig anfægtes som usaglig efter funktionærlovens § 2 b og/eller tilsvarende regler i den gældende kollektive overenskomst (DA/LO-hovedaftalen dækker ikke det offentlige ansættelsesområde!!!!). Se lærebogens afsnit XIV, 1.5.2 med de dér angivne kriterier for, hvornår en afskedigelse er usaglig. Eftersom der er tale om en offentlig ansættelse, er der også det problem, at den offentlige rets regler, herunder sagsbehandlingsregler skal overholdes, og at Andersen f.eks. ikke er blevet hørt – altså bedt om sine bemærkninger til den planlagte afskedigelse – inden denne blev besluttet. Se herom lærebogens afsnit XIV, 1.6.1.

*Spørgsmål 3: Der ønskes en begrundet redegørelse for, om Andersen kan fastholde kommunen på opsigelsen, således at han altså ikke er forpligtet til at vende tilbage til arbejdet i borgerservice?*

*Rettevejledning til spørgsmål 3:* Om tegningsretten ved afskedigelse gælder aftalerettens almindelige regler, jf. lærebogens afsnit XIV, 1.3. En lokal leder som i opgaven beskrevet må i forhold til medarbejderne i sin afdeling som udgangspunkt antages at have legitimation til at disponere personalemæssigt, og Andersen har allerede disponeret iht. det skete, jf. ligeledes lærebogens afsnit XIV, 1.3. Også sund fornuft tilsiger i øvrigt, at HR-afdelingen ikke først midt i juni kan fragå en opsigelse, man blev underrettet om allerede ved afgivelsen i maj.

*Spørgsmål 4: Hvis Andersen kan fastholde opsigelsen, kan han da kræve løn i opsigelsestiden, uanset at han har fået andet arbejde?*

*Rettevejledning til spørgsmål 4:* Som opsigelsesmailen er formuleret, er lønkravet på kommunen ikke i opsigelsestiden gjort betinget af, at Andersen ikke får andet arbejde. Han har heller ikke fået besked på at holde sig disponibel. Andersen kan derfor godt tage det nye arbejde og derved sikre sig dobbelt løn i opsigelsestiden fra tidspunktet for ansættelsen hos den nye arbejdsgiver. Se lærebogens afsnit XVI, 2 om suspension. Efter det oplyste om karakteren af det nye arbejde synes der ikke at foreligge nogen loyalitetsproblematik i forhold til den gamle arbejdsgiver. Der er således ikke tale om nogen misligholdelse fra arbejdsgiver, hvorfor besvarelser, der støtter resultatet på funktionærlovens regler om mindsteerstatning, er forkerte.

*Spørgsmål 5 til HA-jur: Hvorledes skal Andersen efter ferieloven afregnes ved fratrædelsen med feriebetaling optjent i 2016?*

*Rettevejledning til spørgsmål 5 til HA-jur:* Studenten må i al fald kunne redegøre for, at der udestår feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie i 2016, dvs. med 4/5 af 12 ½ % af den i kalenderåret 2016 optjente, ferieberettigende løn. Se lærebogens afsnit XIX, 3.2.2. Studenten skal også helst få øje på, at tilgodehavende ferie holdes i videst mulig udstrækning i arbejdsfri, lønnede opsigelsesperioder, herunder

med de begrænsninger, der gælder fsv. angår ferie i opsigelsesperioder (se lærebogens afsnit XIX, 3.2.1). Der kan ikke kræves nogen nærmere redegørelse for, hvad "ferieberettigende løn" er. Men det er fint, hvis studenten ser, at der kan være et problem, fordi det i maj 2016 udbetalte ferietillæg på 1 % dækker 5 ugers ferie, hvorfor der altså er udbetalt for meget i så henseende. Studenten kan dog ikke forventes at give noget svar på, hvorledes der i så henseende skal forholdes, hvilket nemlig ikke behandles i lærebogen. Det bør derfor tælles som et plus, hvis studenten ved at slå op i ferieloven opdager reglen i ferielovens § 23, stk. 4 (om arbejdsgiverens manglende ret til at få alt udbetalte ferietillæg tilbage).

*Spørgsmål 5 til kandidatstuderende: Hvilket råd vil du give?*

*Rettevejledning til spørgsmål 5 til kandidatstuderende:* Den studerende bør her kunne vise sin modenhed under anvendelse af sund fornuft og den hjælp, lærebogen giver. Mulighederne er især at igangsætte en fagretlig sag via fagforeningen, hvorunder forholdene kan udredes og relateres til arbejdsmiljøloven – som de studerende dog ikke kan afkræves nogen særlig viden om – og de gældende overenskomster, jf. lærebogens afsnit VIII, 2.1.1. Indtil der foreligger et resultat heraf, må han tilråde medarbejdere, der ser ud til at have nået grænsen for, hvad de kan klare, at gå til deres læge og få en sygemelding, som arbejdsgiveren så kan følge op med et krav om mulighedserklæring, jf. lærebogens afsnit XIX, 5.2.