

Rettevejledning til sommeren 2015:

Rettevejledning til spørgsmål 1:

Han kan ikke afvise at *forhandle*, jf. loven om implementering af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention samt funktionærlovens § 10. Men de pågældende medarbejdere har ikke noget retskrav på at få overenskomst. Lærebogens afsnit IV, 1.1 (s. 41). Funktionærloven siger i § 10, at forhandlingen skal ske gennem organisationen. Denne bestemmer selv, hvem der skal optræde som fuldmægtig for den (og medlemmerne), og om fuldmagten gælder almindelige fuldmagtsregler.

Rettevejledning til spørgsmål 2:

a) Ja. Udenforstående er – medmindre der er tale om kollektive udmeldelser af den overenskomst- og dermed fredspligtbundne organisation - ikke bundet af den fredspligt, der gælder for dem, der er organiseret i de LO-forbund, der har overenskomst med arbejdsgiveren, selv om de under LO-organiserede er, se lærebogens afsnit XXII 1 (lærebogen s. 333),

b), men kun under overholdelse af de personlige, individuelle opsigelsesregler (afsnit XXI, 2, s. 325). Teoretisk set skal også Forligsinstitutionen nok varsles om standsningen, men denne regel er uden praktisk betydning.

Rettevejledning til spørgsmål 3:

a) Afskedigelse af en medarbejder pga. dennes tilknytning til en faglig organisation er et brud på foreningsfrihedsloven, jf. lærebogen afsnit XIV, 1.5.3 (s. 169). Sådanne brud kan sanktioneres iht. *denne* lovs særlige sanktionsregel. Afskedigelsen vil også kunne anfægtes efter funktionærlovens almindelige regel om usaglig afskedigelse i lovens § 2 b, men foreningsfrihedslovens sanktionsordning er gunstigere end den, der hjemles i § 2 b. Hovedaftalens afskedigelsesregel er som udgangspunkt irrelevant i situationen, idet de udenforstående medarbejdere ikke uden videre kan påberåbe sig hovedaftalen (de skal så gøre gældende, at afskedigelsesreglerne i hovedaftalen indgår i deres personlige kontrakter, og hvorfor skulle de rode sig ud i det besvær, når de i forvejen har en beskyttelse via lovgivningen?).

b) En overenskomst, herunder lokalaftale, omfatter i mangel af anden regel alle, der arbejder under dens område, hvorfor HK vil kunne rejse sag for overenskomstbrud og kræve bod (efter påstand til sig *selv*, lærebogens afsnit XXII, 2.5, s. 470 f), hvis ikke medlemmerne af Funktionærsammenslutningen får det, de skal have efter lokalaftalen. Se lærebogens afsnit XXII, 4.2 (s. 350 f) om overenskomstens område. Accepterer HK imidlertid arbejdsgiverens tanke - hvad man nok kan forvente, at HK har en interesse i - er der ikke noget til hinder for, at arbejdsgiveren for de udenforståendes vedkommende inddrager de løntillæg, de er hjemlet i lokalaftalen, og som i kraft af angivelserne herom udgør en del af de udenforståendes personlige kontrakter. Men da der så bliver tale om en lønreduktion (der som udgangspunkt altid vil være en væsentlig vilkårsændring), må dette ske under iagttagelse af det personlige opsigelsesvarsel over for de pågældende. Se lærebogens afsnit XVI, 1.2.1 og 1.2.2 (s. 197 ff).

Rettevejledning til spørgsmål 4:

Varslet er lovligt (6. mdr., til en måneds udgang jf. afsnit XIV, 1.4.1, note 152). Men opsigelsens *saglighed* må bedømmes efter reglerne om afskedigelsers almindelige saglighed, jf. funktionærlovens § 2 b og Hovedaftalens § 4. Afskedigelseskriterierne iht. de to regelsæt er de samme, og ingen af dem hindrer efter omstændighederne afskedigelse pga. sygdom. Der må dog foretages en konkret afvejning af situationen: Hvor længe har sygdommen varet, hvad er udsigterne for en tilbagekomst, hvor stort er virksomhedens behov for pågældende arbejdskraft, hvilken rolle spiller Petersens høje anciennitet, osv. Se lærebogens afsnit XIV, 1.5.2 (s. 164 med note 163). Se også om vurderingskriterierne på de efterfølgende sider, pp. 165-167. Besvarelsen kunne også indeholde lidt om betydningen af den fremgangsmåde, arbejdsgiveren anvender, for saglighedsvurderingen (p. 166 nr. 4 og 168 nr. 7).

Rettevejledning til spørgsmål 4 til kandidatstuderende:

a) Der er tale om restferie, som altid kan ligge i opsigelsesperioder. Om Petersen kan afvikle ferien i denne afhænger således af, om han bliver rask, inden han skal afholde ferien, ferielovens § 13, stk. 2, lærebogens afsnit XVIII, 3.2.1, s. 281. Hvis han bliver rask, kan arbejdsgiveren i samme omfang forlange, at han holder den udestående restferie inden fratrædelsen. Ferien må blot varsles med henblik herpå – evt. under sygdomsforløbet.

b) Petersen skal ved fratrædelsen have feriegodtgørelse af den ferieberettigende løn (om denne lærebogens s. 281 fn.) – *herunder sygeløn* – der er udbetalt ham i 2014 og 2015. Lærebogens s. 283 fo.

Overordnet ser billedet således ud: Funktionærer holder ferie med løn i forhold til ferieoptjeningen i det foregående optjeningsår. Hvis Petersen når at holde den resterende ferie inden fratrædelsen, jf. det lige nævnte, skal han altså have normal løn herunder (samt den forholdsmæssige andel af ferietillægget, hvis dette ikke allerede er udbetalt). De skal således kun have feriegodtgørelse i stedet, *enten* hvis de selv har krævet det, og da kun med 12 % (ferielovens § 23, lærebogens s. 283), *eller* de fratræder uden at have afholdt den optjente ferie, og da i forholdsmæssigt omfang (se lærebogens afsnit IXX, 3.2.2, s. 283). Hvis Petersen ved fratrædelsen ved udgangen af februar 2015 mangler at afholde de resterende 2 uger af sine 5 ugers ferie, han har optjent i kalenderåret 2013, skal han altså have feriegodtgørelse med hertil i forholdsmæssigt omfang, dvs. $\frac{2}{5}$ af $12 \frac{1}{2}$ % af den ferieberettigede løn i 2013.

Rettevejledning til spørgsmål 5 til kandidatstuderende:

Spørgsmålet er en test i, om de studerende på en måde forstår at anvende de gældende regler. Noget standardsvar findes derfor ikke.

Generelt: I ganske mange, specielt bac.-besvarelser har et gebrækkeligt sprog kostet points.