

BA ØKONOMI HA(jur.) 2. del

Sommereksamen 2011

Ordinær eksamen

Skriftlig prøve i: 32126 Arbejdsret

Varighed: 3 timer

Hjælpe midler: Alle

A/S Andersen & Co er en mellemstor industrivirksomhed og medlem af Industriarbejdsgivernes Arbejdsgiverforening under Dansk Arbejdsgiverforening. Selskabet er familieejet.

I forbindelse med krisen i 2008 erkendte gamle Anders Andersen, som er hovedaktionær, og som i sin tid grundlagde virksomheden, at det var på tide at trappe ned.

Da ingen af børnene ønskede at tage over efter ham, afsøgte markedet for mulige købere, som imidlertid under hensyn til de vigende konjunkturer ikke ligefrem var talrige.

I efteråret 2010 dukkede der dog en kapitalfond op, som var interesseret, og som har forhandlet siden om en overtagelse af familiens aktieportefølje med sigte på at overtage bedriften efter en reorganisering. Forhandlingerne føres med deltagelse af fondens ledelse.

Et af de store problemer er, at selskabet via medlemskab af Industriarbejdsgivernes Arbejdsgiverforening iht. vilkårene for optagelsen i samme er tilsluttet den gældende fagoverenskomst med Industrikartellet ("industrioverenskomsten") samt den hertil knyttede DA/LO-hovedaftale. Ingen af disse overenskomster er fonden glad for.

Spørgsmål 1: Vil industrioverenskomsten og Hovedaftalen også gælde efter fondens eventuelle overtagelse af aktiemajoriteten?

Spørgsmålet er ydermere, hvad fremgangsmåden er, hvis man skal skaffe sig af med de uønskede overenskomster, og man ikke kan slippe af med dem i kraft af den eventuelle overtagelse.

Spørgsmål 2: Hvilken vej skal man juridisk set følge for at komme ud af de hidtidige overenskomster?

Anders Andersen er arbejdende bestyrelsesformand, og har i den egenskab en personlig sekretær, fr. Blommesen, som har været med lige fra grundlæggelsen i 1964. Hun er både frygtet og hadet af alle andre end gamle Anders Andersen selv. Hun hævdes nemlig at styre det hele fra Andersens forkontor, hvor hun befinder sig på konstant opsyn med alt og alting. Spørgsmålet er nu, om hun – der for længst har passeret den alder, hvor man kan få folkepension – uden videre kan flyttes væk fra direktionsgangen

og over i bogholderiet til udførelse af rutinearbejde dér, hvis hun blot sikres sin hidtidige løn.

Spørgsmål 3: *Giver ledelsesretten mulighed for at flytte hende som ønsket uden videre?*

Man er nødt til at forudsætte den mulighed, at det bliver nødvendigt at sige fr. Blommesen op til fratræden.

Spørgsmål 4: *Hvilket opsigelsesvarsel og andre fratrædelsesvilkår gælder der for hende efter funktionærloven?*

Blommesen har allerede været ude med riven i relation til personer i kapitalfondens ledelse. Hun har således i lokalradioen kaldt dem for en "flok fandangoakademikere", der er aldeles "uegnede". Ligeledes har hun kaldt den siddende bestyrelse, bortset fra gamle Andersen, for en flok slemme fjolser til at drive virksomheden.

Spørgsmål 5: *Vil arbejdsgiveren lovligt kunne bortvise hende i den anledning?*

Der bliver nok også behov for at omlægge arbejdstiden som led i en reorganisering, således at der i produktionen indføres et overarbejde på 2 timer ugentligt som led i den faste arbejdsplan (altså en 39-timers uge).

Spørgsmål 6: *Kan arbejdsgiveren indføre overarbejde på denne måde?*

Rettevejledning til sommeren 2011

Ad spørgsmål 1: Et eksisterende overenskomstforhold påvirkes som udgangspunkt ikke af blotte ændringer i ejerskabet til det overenskomstbundne selskabs aktier, herunder af at disse handles ud af den familie, der hidtil har haft dem. Forpligtet af overenskomsten er jo (via medlemskabet af Industriarbejdsgivernes Arbejdsgiverforening) den *juridiske person* (altså selskabet Andersen & Co), og en juridisk person kan ikke frigøre sig fra sine forpligtelser (herunder en overenskomst) blot med henvisning til forandringer i de indre forhold. Allerede af den grund, vil fonden antagelig være fortsat forpligtet af de gældende overenskomster. Men de studerende må *meget* gerne diskutere, hvad en "overtagelse" egentlig er efter *virksomhedsoverdragelsesloven* og konstatere, at *skulle der foreligge* en sådan i *lovens* forstand (problemet er ikke efterprøvet i retspraksis), kan overenskomsten frasiges inden for den i virksomhedsoverdragelsesloven angivne frist på 5 uger. Se lærebogens s. 359.

Ad spørgsmål 2: Den juridiske person er fortsat bundet af sit medlemskab af arbejdsgiverorganisationen med de forpligtelser, der følger heraf. Man er derfor nødt til 1) at melde sig ud af Industriarbejdsgivernes Arbejdsgiverforening, idet alle medlemmer jo er bundet af denne organisations overenskomster (at medlemmerne i en arbejdsmarkedsorganisation er bundet af organisationens overenskomster, er selve grundlaget for arbejdsmarkedsorganisationernes virksomhed!). *Dernæst* 2) må man selv sige de hidtil gældende overenskomster op over for modparten. For at slippe ud af en fagoverenskomst under DA/LO hovedaftalen skal der endvidere iværksættes frigørelseskonflikt (Hovedaftalens § 7, stk. 2), se lærebogens s. 422.

Ad spørgsmålene 1 og 2: Det er især i relation til disse to spørgsmål, den studerende kan demonstrere den dybde, som kvalificerer til de højeste karakterer.

Ad spørgsmål 3: Der er tydeligvis tale om et arbejde, som er så nært knyttet til gamle Andersen, at det vil være en væsentlig vilkårsforandring for hende – især med tab af status – at en overflytning ikke kan ske uden varsling som for væsentlige vilkårsændringer. Se om dette lærebogens s. 196 ff.

Ad spørgsmål 4: Hun har krav på 6 måneders opsigelsesvarsel efter funktionærloven. Da hun efter gældende lovgivning er *berettiget* til folkepension, har hun derimod intet krav på fratrædelsesgodtgørelse. Se lærebogens s. 159 og 181. Det er udmærket, men ikke afgørende, hvis den studerende desuden berører reglerne om usaglig afskedigelse i § 2 b. En afskedigelse vil dog næppe være usaglig. Det er også udmærket, men ikke afgørende, at det nævnes, at hun har ret til en tjenesteattest efter lovens § 16.

Ad spørgsmål 5: Der er tale om et groft brud på respektpligten, som vanskeliggør såvel den nye som den gamle ledelses stilling. Der er derfor bortvisningsgrund. Se lærebogens s. 244. Det vil tælle positivt, såfremt studenten indser, at der kan være en forskel alt

afhængig af om det er kapitalfondens ledelse eller bestyrelsen, beskyldningen retter sig imod. Det er derimod skidt, hvis studenten ikke – som anvist igen og igen og igen i øvelsestimerne - *efterser* bogen og derfor i noten på s. 317 finder ud af, at der er et anvendeligt præjudikat: FV 25/6 1982 (medarbejderes nedsættende omtale af arbejdsgiveren var bortvisningsgrund også for så vidt angik tillidsmanden; der var udsendt offentlig meddelelse om "*uforstandig bestyrelse*" og direktionens "*skalten og valten*"). Unøjagtig sprogbrug slår i øvrigt her – som overalt – hårdt. Et par studerende taler om "saglig bortvisning". Hvad mener de mon – mener de saglig afskedigelse (hvilket der ikke er spurgt om), eller mener de lovlig bortvisning? Den slags tvivl hos bedømmeren koster.

Ad spørgsmål 6: Noget sådant vil givetvis være i strid med overenskomstens forudsætninger vedrørende arbejdstidens længde, jf. lærebogens s. 243. Den normale ugentlige arbejdstid efter overenskomsterne er således i bred almindelighed 37 timer, og systematisk overarbejde indebærer i realiteten en udvidelse i forhold til denne arbejdstid, som derfor ikke kan gennemføres uden forbundets accept. Så længe overenskomsten gælder uforandret, kan der følgelig *allerede* af den grund ikke som påtænkt indføres systematisk overarbejde. Dette overskygger helt de problemer der kan være på det individuelle plan: En arbejdstidsforlængelse vil efter omstændighederne også kræve personligt ændringsvarsel.

Generelt: En del af svarene er sprogligt udformet, så de er uforståelige. Alt for mange af de øvrige er endvidere formuleret så ubehjælpsomt, at sprogbrugen i sig selv vil stille sig hindrende i vejen for ansættelse i et juridisk job. Studenterne opfordres *indtrængende* til at få efterprøvet deres formuleringsevne.