

### *Rettevejledning til arbejdsretsopgaven, eksamen vinter 2016-17*

Som sædvanlig er hovedparten af besvarelsene fra de bachelor-studerende sprogligt og fremstillingsmæssigt ringe. Jævnlig er det ligefrem en lidelse at læse dem og ind imellem også overhovedet at forstå, hvad studenten søger at udtrykke. De ligger under, hvad bedømmerens gamle skolelærerinde fra Lemvig krævede for oprykning til 1. mellem (6. klasse). De pågældende studerende må af den grund regne med ikke at kunne udfylde job som praktiserende jurister.

*Rettevejledning til spørgsmål 1:* Overenskomster kræver ingen skriftlig form, jf. lærebogen afsnit XXII, 1. Og der kan være et problem mht. placeringen af en overenskomstbinding på lønmodtagerside: Foreligger der en kollektivitet, der kan være part i en overenskomst? Når arbejdsgiveren imidlertid systematisk gennem længere tid har betalt efter lokalaftalen og oven i købet rettet ind, når der kom klager over manglende overholdelse af den, har lønmodtagersiden i røraftdelingen fået et berettiget indtryk af, at arbejdsgiveren anså sig som bundet af aftalen. Den må derfor anses for gældende på stiltiende grundlag *enten* som selvstændig lokalaftale på karaftalens vilkår *eller* som en udvidelse af karaftalens gyldighedsområde. Studenterne kan ikke ventes at kunne vurdere, om det ene eller andet er tilfældet, men en vurdering heraf er et plus. Det vil også være et plus, hvis de er opmærksomme på problemet mht., hvem der på lønmodtagerside er part i aftalen.

*Rettevejledning til spørgsmål 2:* Eftersom den eller de gældende overenskomster ifølge ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, punkt 10 skal omtales i ansættelsesbeviset, må der antagelig i dette også henvises til gældende lokalaftaler. Se lærebogen afsnit XXII, 7. Ud over at loven altså opregner den (eller de) gældende overenskomst(er) blandt de *specifikt* bekræftelsespligtige vilkår, har lokalaftalen ifølge opgaveteksten også betydelige lønmæssige konsekvenser. Kravet om, at den skal omtales, understøttes derfor også af lovens bestemmelse om, at alle "*væsentlige*" vilkår skal bekræftes skriftligt (§ 2, stk. 1).

*Rettevejledning til spørgsmål 3:* En overenskomstpart er bundet af såvel de materielle som de processuelle forskrifter i overenskomsten. Det er i al almindelighed et groft overenskomstbrud at nægte at deltage i de mæglingssmøder, der hjemles i overenskomsterne ved opståede fagretlige tvister. Arbejdsgiveren tager i det foreliggende tilfælde sig selv til rette i en retstvist, eftersom det kun via fagretlig behandling - i sidste ende ved faglig voldgiftsret - kan vurderes, hvad der følger af overenskomstens skrevne og uskrevne regler. Han kan altså ikke nægte at deltage i mødet. Se lærebogens afsnit XXIII, 2. Det er et plus, hvis den studerende bemærker hvad sanktionen for overenskomstbrud kan være.

*Rettevejledning til spørgsmål 4 til HA-jur:* Uformelt valgte talsmænd nyder ikke samme beskyttelse som *overenskomstmæssigt* valgte tillidsmænd normalt har efter overenskomsten. Men hvis arbejdsgiveren i praksis har accepteret pågældende som regulær tillidsmand, kan han muligt på dette grundlag påberåbe sig samme afskedigelsesbeskyttelse som regulære tillidsmænd. Disse kan man *formode*, at fagoverenskomsten kun tillader afskediget med "tvingende grund" (der oplyses ikke noget særligt om overenskomstens indhold på dette punkt, men kravet om tvingende grund er hjemlet i de fleste overenskomster). *Selv om* der imidlertid måtte savnes et formelt grundlag for en særlig tillidsmandsbeskyttelse af denne art, vil en afskedigelse, der begrundes i pågældendes udførelse af sin talsmandsfunktion efter omstændighederne imidlertid kunne være overenskomststridig organisationsforfølgelse med bodsansvar til følge. Se lærebogens afsnit IV, 1.1.

*Rettevejledning til spørgsmål 5 til HA-jur:* Hvis ikke andet er hjemlet i overenskomsten eller kutymemæssigt accepteret af arbejdsgiveren, skal arbejdsgiveren kun betale løn

for det arbejde, der udføres, og for den tid, der bruges til arbejdets udførelse eller i arbejdsgiverens interesse. Formodningen er med andre ord for, at der ikke skal betales løn for den tid, talsmanden bruger til at røgte sin talsmandsfunktion i kollegernes interesse. Se lærebogens afsnit XV, 2.2.

*Rettevejledning til spørgsmål 4 til kandidatstuderende:* Spørgsmålet er svært og lægger op til, at studenten - også med anvendelse af sin almindelige juridiske viden, herunder om principperne for indgåelse af aftaler - selvstændigt overvejer følgende:

1) Som spørgsmålet er stillet tales om at "formalisere ordningen i rørafdelingen". "Ordningen" kan sådan set være enten den materielle betalingsordning, eller det kan være det eksisterende grundlag for denne (kutyten eller lokalaftalen i rørafdelingen for at følge karafdelingens lokalaftale). Skal en formaliseret aftale altså indgås på individuelt plan (dvs. med de enkelte ansatte som part) eller på kollektivt plan (dvs. med en kollektiv enhed på lønmodtagerside som part). Tolkningen af den ifølge opgaven gældende fagoverenskomsts regel om "lokale aftaler" i relation til denne problemstilling er ikke sikker, når studenten ikke har andre oplysninger til rådighed til brug for tolkningen end de i opgaven givne). Det vil imidlertid være fint, hvis studenten indser, at der kun ved den kollektive løsning er sikkerhed for, at aftalen også kommer til at dække fremtidige medarbejdere i afdelingen. Det vil ikke vægte tungt nedad, om studenten overser muligheden for en individuel løsning, men det vil trække stærkt op, hvis han eller hun bemærker den.

Vedrørende den kollektive løsning:

2) *Hvilken* kollektiv enhed der i givet fald er tale om (udgør medarbejderne i rørafdelingen en juridisk enhed, der kan være part i en overenskomst? Formentlig ja, hvis arbejdsgiveren accepterer det, lærebogen afsnit XII, 1, mellemrubrikken "Hvad er en kollektiv overenskomst", mærk noten). Kan lokalaftalen for karafdelingen evt. formelt udvides til også at dække rørafdelingen, men hvem skal i en sådan forbindelse varetage interesserne for medarbejderne her?

3) Om talsmanden for rørafdelingen såfremt der tilsigtes en kollektiv aftale kun for rørafdelingen, selv kan underskrive den på kollektivitetens vegne, eller om han må inddrage en repræsentant for forbundsafdelingen som underskriver på dennes vegne.

Vedrørende den individuelle løsning:

4) Ved den individuelle løsning hvordan talsmanden skal optræde (nemlig som enten som blot formidler af individuelle aftaler, der er ens for alle – i hvilket tilfælde hans underskrift på papiret ikke er nødvendig - eller som formel fuldmægtig for dem i en samlet forhandling- i hvilke tilfælde han skriver under for hver enkelt kollega på dennes vegne). Det er fint, hvis studenten indser, at bekræfter arbejdsgiveren blot vilkåret skriftligt i et supplement til ansættelsesbevislighederne uden at møde indsigelse, vil der være tale om en individuel løsning, hvor kun den enkelte blive bundet. Det vil være fint, hvis studenten ved den individuelle løsning overvejer de almindelige fuldmagtsreglers indflydelse – f.eks. under hvilke vilkår den enkelte kollega efterfølgende kan gøre indsigelse, og hvordan arbejdsgiveren kan sikre sig at aftalen er bindende for alle i rørafdelingen.