

HA(jur.) – Arbejdsret - Vintereksamen 2018/19 - Rettevejledning

Spørgsmål 1:

Der ønskes en begrundet redegørelse for, om opsigelsen af de 4 social- og sundhedsassistenter kan anses for at være rimelig.

Jf. afgørelsen FV 2017.0081:

Afskedigelsesbeføjelsen er en del af ledelsesretten. Afdelingen stod overfor store besparelseskra, en reduktion af personalet er uundgåelig. Økonomiske forhold kan være en rimelig grund på virksomhedens side. Det er sagligt alene at ville benytte sygeplejersker til plejearbejdet på sengeafdelingen. Arbejdsgiveren skulle dog have vurderet om de enkelte sosu-assistenter var i stand til at varetage plejearbejdet på samme niveau som en sygeplejerske. Særligt fordi de nævnte fire havde lang anciennitet. Særligt fordi de nævnte fire har meget erfaring på arbejdspladsen og løbende har tilpasset sig kravene.

Der kan også stilles spørgsmålstejn ved, om ledelsen kunne have opnået besparelsen ved at tilpasse størrelsen af medarbejdergruppen løbende i stedet for på en gang og nyansætte 4 nye sygeplejersker. Der kan stille spørgsmålstejn ved, om ledelsen kunne have opnået den ønskede besparelse ved at beholde 4 af sosu-assistenterne og undlade at ansætte nye 4 sygeplejersker.

Samlet set er beslutningen om afskedigelse af alle sosu-assistenterne, inklusive de fire, og samtidig nyansættelse af 4 nye sygeplejersker, ikke rimeligt begrundet i det forhold, at der skulle spares og at der derfor måtte foretages en personalereduktion.

Spørgsmål 2:

Der ønskes en begrundet redegørelse for, om arbejdsgiveren vil kunne sanktionere en medarbejder for overtrædelse af rygeforbuddet.

Jf. afgørelsen FV 2015.0086, Københavns lufthavn, hvor der blev lagt vægt på, at matriklen var meget udstrakt, at det var i medarbejdernes fritid, og at medarbejderne der ikke bar uniform ikke ville kunne genkendes, og at passagerer måtte ryge.

Det er en del af ledelsesretten af fastsætte reglementariske bestemmelser. De reglementariske bestemmelser skal være saglige, dvs. skal have driftsmæssig grund, må ikke gøre indgreb i medarbejdernes rettigheder, og skal være proportionelt. De studerende skal vide, at der lægges vægt på om rygeforbuddet er indenfor/udenfor arbejdstid, og hvorvidt det er et indgreb i privatlivets fred at blande sig i ryge-vaner. De studerende skal demonstrere at det er en betingelse at arbejdsgiveren kan identificeres, og de skal overveje hvordan arbejdsgiveren kan blive lettere idenficeret nogle steder end andre. De studerende skal overveje hvor langt væk geografisk rygeforbuddet udstrækkes. De studerende skal kende mekanikken i saglighedskravet – at der skal foretages en afvejning mellem vægten af den driftsmæssige grund og indgrebets vægt i privatlivet/fritiden for de ansatte. De studerende skal dele forbuddet op alt efter om det er indenfor/udenfor hospitalets grund, og om det er indenfor/udenfor arbejdstid.

Rygeforbud på hospitalets område i arbejdstiden er berettiget allerede fordi det er i arbejdstiden. Dette gælder også i selvbetalte pauser på hospitalets område. Rygeforbud i parkeringskælderen er nok også berettiget, da det kun er de ansatte, der bruger kælderen, og man kan identificere de ansatte af den grund. Rygeforbud på parkeringspladsen kan måske være rimeligt, hvis parkeringspladsen ligger tæt på, også selvom rygningen foregår udenfor arbejdstiden på vej og til

fra bilen. Rygeforbud på de omkringliggende veje kan ikke være rimeligt, kun hvis den ansatte på en eller anden måde kan identificeres.

Spørgsmål 3:

Hvordan kunne ledelsen have grebet processen an forud for ledelsesbeslutninger, der indebærer ændringer i beskæftigelsen og indførelse af personalepolitikker, for at minimere risikoen for efterfølgende tvister og sagsanlæg?

Besvarelsen skal henvise til at benytte samarbejdsudvalget, jf. DA/LOs aftale om samarbejdsudvalg (lærebogens afsnit XXIV, 2.2.2 s. 408-09) Dette gælder i hvert fald for så vidt angår beslutningen om personalereduktioner i anledning af besparelserne, hvor samarbejdsudvalget i det mindste burde have været informeret. Det kan være en god anbefaling også at inddrage samarbejdsudvalget for så vidt angår ændringer i rygepolitikken på virksomheden, for at informere medarbejderne om de forestående ændringer.

Besvarelsen kan desuden komme ind på lov om information og høring, der fastsætter generelle minimumskrav på involvering af medarbejderne ved ledelsesbeslutninger (lærebogens afsnit XXVI, 2.4.2., s. 410-11). Her fastlægges pligt til information af medarbejderne om virksomhedens økonomiske udsigter og beskæftigelsesforhold. Desuden pligt til at informere om beslutninger, der vedrører ændringer af ansættelsesforholdene.

Spørgsmål 4:

Der ønskes en begrundet redegørelse for, hvordan hans muligheder er i forhold til at få prøvet, om lønnen er udbetalt forkert.

(Pensum s. 102-103).

Esben er udenforstående medarbejder, og der skal redegøres for de forskellige veje til at få prøvet en klage over for lidt udbetalt løn for udenforstående.

GAS kan tilbyde at tage klagen, som et brud på overenskomsten. I det tilfælde skal de studerende pege på, at der skal være et aftalegrundlag, hvis GAS skal udbetale en eventuel efterbetaling til ham, fordi han ikke er medlem af organisationen. De studerende skal også pege på, at GAS har ret til mod Esbens protest, at tage sagen til de faglige tvisteløsningssystemer for så vidt angår bruddet på overenskomsten, men ikke for så vidt angår Esbens personlige rettigheder.

Esben kan altid vælge at få prøvet sagen ved de almindelige domstole. Der skal han vise, at lønnen er blevet et individuelt krav for ham. Det kan det blive gennem individuel aftale – det ved vi ikke noget om i opgaven. Det kan det også blive gennem formodning – hvis arbejdsgiveren tidligere har udbetalt løn til ham ifølge overenskomsten, hvis han tidligere er rykket op på de aftalte trin, eller i øvrigt har administreret overenskomstens bestemmelser også til ham.

Spørgsmål 5:

Der ønskes en begrundet redegørelse for Esbens retsstilling i forhold til mængden af arbejde, om han eventuelt har et krav over for arbejdsgiveren i den anledning, og hvordan et sådant krav skal udmåles.

Maksimal ugentlig arbejdstid er reguleret i arbejdstidsloven og kan være reguleret i den individuelle kontrakt og i overenskomsten. I Esbens tilfælde får vi at vide, at der ikke står noget i

overenskomsten. Vi ved ikke noget om kontrakten. Altså skal svaret findes i arbejdstidsloven. Den studerende skal forklare, at Esben er omfattet af arbejdstidsloven, fordi han er lønmodtager og fordi hans rettigheder ikke er dækket af anden aftale eller overenskomst.

Arbejdstiden har været for høj ifølge arbejdstidslovens regler om 48 timer indenfor 7-dages-periode over en periode på 4 måneder, jf. arbejdstidslovens § 4.

Den studerende skal vide, at det ikke gør nogen forskel i forhold til overtrædelsen, at det er sket frivilligt og at der er udbetalt løn. Loven er en lov, der skal sikre sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen.

Arbejdstidsloven § 8 fastsætter ret til en godtgørelse. Godtgørelsen udmåles efter principper fastsat af Højesteret – senest i afgørelsen U 2018.763H. De studerende bør kende denne dom. Ved udmåling tages der hensyn til, at der ikke har været anvendt tvang og at der er udbetalt overarbejds løn.