



Vintereksamen 2020/2021

Ordinær eksamen

Skriftlig prøve i: 420141E012 – Arbejdsret, HA(jur.)

Varighed: 3 timer

Hjælpemidler: Alle

Fagansvarlig eksamensvagt: Natalie Videbæk Munkholm – nvm@law.au.dk

I tilfælde af fejl i eksamensopgaven, kan den fagansvarlige eksamensvagt kontaktes pr. e-mail inden for den første time. Efter denne time sender den fagansvarlige eksamensvagt et samlet svar på alle relevante henvendelser ud via Blackboard.

Sådan afleverer du din opgavebesvarelse

Start afleveringen i god tid inden afleveringsfristen.

Din besvarelse skal afleveres som **én samlet PDF-fil** i WISEflow. Maks. størrelse er **200 MB**.

Bilag og supplerende materiale kan afleveres i andre filformater (hvis tilladt). Samlet maks. størrelse er 5 GB.

Ved problemer med upload og aflevering i WISEflow, kan din besvarelse sendes til følgende mail: bss.exam@au.dk. Du skal anmode om tilladelse til at aflevere din opgave til endelig bedømmelse. Dette gøres via Studieselvbetjeningen. Du skal benytte formularen "Dispensation" under "Ansøgninger". Du skal anmode om dette hurtigst muligt efter at have sendt din besvarelse til mailadressen.

Har du brug for teknisk hjælp under eksamen, kan du kontakte **BSS IT-support på telefon 8715 0933**.

I udgangspunktet antages kun besvarelser til bedømmelse, som er afleveret i rette format/størrelse og inden for afleveringsfristen.

Arbejdsret

Skriftlig eksamen vinter 2020-21, HA(jur.)

Peter er uddannet læge og bor i København. Peter er oprindeligt fra Belgien, men er godkendt til at arbejde som læge i Danmark, hvor han har arbejdet i en række tidsbegrænsede stillinger på forskellige hospitaler - helt fra Skagen i nord til Gedser i syd. Peter har alle de nødvendige dokumenter på plads.

Peter har søgt en stilling som tilkalddevikar på en lægeklinik, der skal oprettes i en lille landsby på Møn. Han er blevet kontaktet af et rekrutteringsbureau, der har fået øje på hans meget fine online profil. Peter glæder sig meget til at få arbejde igen efter en længere periode med forældreorlov, som han har nydt, men nu er han også klar til at komme i gang igen og møde nogle voksne mennesker til en afveksling.

Under ansættelsessamtalen deltager en repræsentant fra rekrutteringsbureauet samt flere repræsentanter fra region Sydsjælland, herunder lederen af den nye nærklinik. Efter blot 10 minutters deltagelse går lederen ud af lokalet igen, idet hun har andre aftaler, som hun skal nå. Efter ansættelsessamtalen får Peter en mail fra bureauet, der nævner, at samtalen for så vidt er forløbet fint, men at lederen har lidt forbehold omkring Peters danskkundskaber. Det er ifølge lederen vigtigt, at de læger, der skal tilknyttes netop denne nærklinik, kan tale et klart og forståeligt dansk, da de lokale borgere, der skal benytte klinikken, ikke er gode til at tale engelsk eller tysk, og at de nok vil have svært ved at forstå Peters lidt tydelige flamsk/franske accent.

Peter ender da også med at få afslag på stillingen med henvisning til, at kemien ikke er helt på plads, og at de derfor har valgt at gå videre med nogle af de andre ansøgere.

Peter er utilfreds og mener, at han er udsat for diskrimination på grund af etnicitet eller nationalitet. Han er godkendt som læge i Danmark og har arbejdet mange steder i Danmark, og han har aldrig fået klager over hans sprog. Han mener, at det er diskriminerende at sortere ansøgere efter, om de kan tale perfekt dansk eller ej, at det er derfor, at vi har reglerne i forskelsbehandlingsloven, at man netop ikke må holde folk udenfor arbejdsmarkedet bare fordi, at de kommer fra et andet land, og at det jo vil være helt vanvittigt i et land med lægemangel, hvis man stiller krav om, at alle læger taler perfekt dansk, da mange læger med anden etnisk herkomst vil blive forhindret i at kunne hjælpe til.

Peter mener, at han har krav på at få stillingen, når nu han har været udsat for ulovlig forskelsbehandling.

Spm. 1: Hvilke muligheder har Peter for at få en vurdering af, om han har ret i, at han er blevet udsat for ulovlig forskelsbehandling?

Spm. 2: Har Peter ret i, at det foregåede er ulovligt, og hvordan vil sagen blive vurderet?

Spm. 3: Hvis det foregåede er ulovligt, hvad vil Peter i så fald kunne gøre krav på?

Peters søster, Andrea, arbejder som projektleder i det overenskomstdækkede medicinalfirma SuperVac. Hun er særligt specialiseret i at forske i antistoffer og har allerede ledet flere delprojekter med udvikling af vacciner. SuperVac har ligesom alle andre virksomheder i Danmark været ramt af covid-19 restriktioner i foråret og sommeren 2020. Dog har Andrea ikke været sendt hjem, men er i stedet blevet leder af et af flere vaccine-udviklingsprogrammer, som SuperVac straks søsatte i marts 2020. Hun havde ansøgt om at blive en af projektlederne på det ambitiøse og prestigefyldte projekt – tænk hvis hun stod bag en af de vacciner, der kunne redde verden fra covid-19. Som projektleder arbejder hun dels i laboratoriet, hvor hun leder en gruppe af forskningsassistenter, og dels bag computeren. Hun refererer direkte til lederen for afdelingen for udvikling og innovation, der er en barsk dame, kendt for at være meget ambitiøs på firmaets vegne, og hvor man som medarbejder kan lære meget.

Arbejdet med vaccinen går rigtigt godt fremad. Andrea er meget engageret i alle dele af processen – hendes karriere kan jo gøre et stort hop her – og hun bruger mange timer i laboratoriet sammen med forskningsassistenterne. Hun deltager selv i indførelsen af data i perioder, hvor der mangler ledige hænder på grund af hjemsendelserne, og hun rapporterer ugentligt til afdelingslederen, der følger arbejdet nøje og ofte opmuntrer hende med gode ideer, særlige opmærksomhedspunkter, og hjælper med nogle gode stramme deadlines, så projektet hele tiden er i fremdrift. Det er bare vildt spændende.

Henover sommeren hører de, at andre medicinalfirmaer er tæt på at være på trapperne med en vaccine. Især deres værste konkurrent, Pfizer, fører sig frem med, at de har en vaccine klar lige om lidt – måske allerede inden nytår. Den nyhed får afdelingslederen til at sætte tempoet op med nogle nye stramme deadlines – det gælder jo om at få vaccinen ud på markedet, så den kan blive brugt. Hvis andre firmaer slår dem lige på mållinjen, er alt deres arbejde forgæves. De nye deadlines betyder dog, at Andrea igen bliver nødt til at arbejde hele weekenden (hun har faktisk ikke haft fri en weekenddag siden februar), selvom hun kan mærke, at hun er ved at være lidt mat i sokkerne over at have arbejdet nat og dag på projektet de sidste 5-6 måneder. I virkeligheden har Andrea lyst til at holde nogle dage fri – hun er træt, hun har forsømt sin have, hendes kæreste vil gerne invitere hende på date, men hun kan ikke finde et tidspunkt, og hun er ved at være led og ked af at dyrke viruskulturer og se gennem mikroskop. Hun ville ønske, at hun kunne tage et par dage fri, så hun bare kan strikke karklude og se Netflix.

Andrea, der er medlem af den overenskomstbærende fagforening, kontakter denne for at høre, hvordan hun skal forholde sig i denne situation. Hun er simpelthen ved at falde om af træthed og har lyst til bare at blive hjemme - selvom hun ikke er syg. Hun er bekymret for, at hun laver fejl i forsøgene eller overfuser en af de yngre forskningsassistenter, der bliver ved med at stille dumme spørgsmål.

Overenskomsten indeholder en bestemmelse om, at arbejdstimer udover 37 timer om ugen anses som overarbejde, og at overarbejde efter nærmere aftale enten skal afspadsreses eller udbetales. Der er dog ingen faste aftaler på virksomheden om, hvordan overarbejde håndteres, og så vidt Andrea ved, har ingen af de medarbejdere, der arbejder med produktudvikling, fået lov til at afspadsere eller fået overarbejde udbetalt før covid-19 og heller ikke under covid-19.

Spm. 4: Vil Andrea og hendes kolleger kunne løse problemet ved, at de alle sammen tager fri på en gang?

Spm. 5: Kan Andrea og hendes kolleger gøre krav gældende i anledning af, at de mener, at arbejdsgiverens håndtering af overarbejde er i strid med overenskomsten? Kan de nægte at udføre yderligere overarbejde, indtil der kommer styr på overarbejdskompensationen?

Spm. 6: Vil Andrea kunne holde fri, fordi arbejdet er tilrettelagt i strid med arbejdstidsloven?

Afdelingslederen er ærgerlig over den pludselige slaphed så tæt på målet. Resolut vælger hun at sende Andrea på ferie fra d. 10. september og 3 uger frem og overflytter en anden mere erfaren og robust projektleder til at styre projektet i disse intense og vigtige uger. Andrea har jo en del feriedage, der ikke er blevet afholdt på grund af det intense arbejde i sommerperioden.

Spm. 7: Kan arbejdsgiveren ensidigt fastsætte Andreas ferie som oplyst?