

Tentamenskod: \_\_\_\_\_

Linköpings universitet

Institutionen för ekonomisk och industriell utveckling (IEI)

Avd. för affärsrätt

Anna Sellin

TENTAMEN

Kurs: 731G16

Provkod: ARBE

Antal sid: 4

Lokal: TER2

Antal uppgifter: 4

**TENTAMEN I ARBETSRÄTT, 7, 5 HP, INOM RAMEN FÖR KURSEN  
LEDNING OCH STRATEGISKT PERSONALARBETE 2  
FREDAG 2 NOVEMBER 2018 KL 14.00-18.00**

**Anvisningar**

- Fråga 1 besvaras i blanketten.
- Frågorna 2–4 skall besvaras på separat papper – **vänligen, skriv endast på ena sidan av svarsappren!**
- Skriv AID-nr, kurskod, provkod, datum samt sid.nr på varje papper du lämnar in!
- Varje frågas maximala poäng finns utsatt vid frågan. Maximal poäng på tentamen är 40 poäng.
- För betyget GODKÄND krävs 20 poäng.
- För betyget VÄL GODKÄND krävs 30 poäng.
- För full poäng krävs att du har identifierat alla rättsfrågor, att ditt svar är tydligt strukturerat samt att du har motiverat ditt svar med både ord och hänvisning till relevanta lagrum (i förekommande fall) eller relevant rättsprincip.

**Tillåtna hjälpmedel på tentamen:**

- Valfri okommenterad lagtext; lagbok/lagsamling eller utskrifter från en databas (även enstaka paragrafer), eller en kombination av båda
- Okommenterad kurslitteratur: Iseskog, Tommy, Personaljuridik, Wolters Kluwer, Stockholm
- Följande undantag gäller:
  - Understrykning och färgläggning av text är tillåtet.
  - Okommenterade hänvisningar till andra lagrum eller rättsfallsnr får göras, t ex "LAS 7 §" eller "AD 1978 nr 68".
  - Ord som förekommer i den tryckta texten får föras ut i marginalen och/eller på registerflikar invid den aktuella texten. Inga ord som inte finns i texten får förekomma.

Ansvarig lärare Anna Sellin kommer inte att besöka tentamenslokalen, men finns tillgänglig på telefonnr 013-28 58 68 under tentamen.

**LYCKA TILL!**

Följande förkortningar kan förekomma i denna tentamen och får också användas av studenten:  
 Arbetstagare (AT), Arbetsgivare (AG), Arbetstagarorganisation (ATO), Arbetsgivarorganisation (AGO),  
 Kollektivavtal (KA), Anställningsavtal (AA), Arbetsdomstolen (AD).

### Uppgift 1 – Kortsvarsfrågor (2 p/delfråga, totalt 16 p)

Uppgiften består av ett antal delfrågor inom olika delområden av arbetsrätten. Du ska besvara dem genom att kryssa för ja eller nej samt ange högsta möjliga rättskälla som stödjer ditt svar (ett eller flera lagrum eller, om lagrum saknas, rättspraxis). Vänligen, svara i blanketten nedan, ej på lösblad! Var noggrann när du anger lagrum så att lag, kapitel, paragraf samt i förekommande fall stycke och punkt anges. Du ska inte motivera ditt svar med annat än rättskälla. Rätt svar och rätt rättskälla ger 2 p/delfråga. Rätt svar men felaktig/helt otillräcklig/ingen rättskälla ger 0 p. Fel svar och rätt lagrum ger likaså 0 p. Förutsätt att frågan inte är reglerad i KA eller AA, om inte detta särskilt anges.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Ja | Nej | Rättskälla |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|------------|
| a) Innebörden av ”bastubadarprincipen”, som är grundläggande på det arbetsrättsliga området, är att AT inte får bada bastu på arbetstid. Stämmer påståendet?                                                                                                                                                                     |    |     |            |
| b) En AG som struntar i att avbryta verksamheten när ett skyddsombud åberopar sin stoppningsrätt kan ådra sig skadeståndsskyldighet gentemot skyddsombudet. Stämmer påståendet?                                                                                                                                                  |    |     |            |
| c) Liam arbetar först 18 månader i allmän visstidsanställning på Företag X, är sedan arbetslös i 9 månader och jobbar sedan i 10 månader till i samma anställningsform på samma företag, då en ny produktionstopp inträffar. Liam hävdar att hans anställning nu måste ha övergått till en tillsvidareanställning. Har han rätt? |    |     |            |
| d) Ett bemanningsföretag ska alltid ge sina anställda samma lön som den lön som gäller för sådant arbete på kundföretaget som personen ifråga är uthyrd till. Stämmer påståendet?                                                                                                                                                |    |     |            |
| e) KA föreligger mellan AG och ATO A. Därutöver har ATO B medlemmar bland anställda på arbetsplatsen. AG är skyldig att förhandla med båda ATO:erna angående ombyggnation av personalutrymmen på arbetsplatsen. Stämmer påståendet?                                                                                              |    |     |            |
| f) En facklig förtroendeman på en ATO som inte har KA med AG har liksom KA-bärande ATO rätt till att få använda ett kontor på arbetsplatsen till att utöva det fackliga uppdraget. Stämmer påståendet?                                                                                                                           |    |     |            |
| g) Vid beslut om kommunal anställning ska avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Stämmer påståendet?                                                                                                                                                                                         |    |     |            |
| h) Alla AG har vid uppsägning p g a övertalighet rätt att undanta två personer som enligt AG:s bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten innan turordningslistan fastställs. Stämmer påståendet?                                                                                                         |    |     |            |

**FÖRDJUPNINGSFRÅGOR**

*För full poäng på fördjupningsfrågorna krävs att du har identifierat alla rättsfrågor, att ditt svar är tydligt strukturerat samt att du har motiverat dina svar både med ord och med hänvisning till relevanta lagrum, eller i avsaknad av lagrum, rättspraxis. Förutsätt att frågan inte är reglerad i KA eller AA, om inte detta särskilt anges. Svara på separat papper. Vänligen, skriv endast på ena sidan av svarsbladen för att underlätta rättningen!*

**Uppgift 2 (8 p)**

Sara Stridsman är anställd som datorkonsult hos företaget Computer AB sedan drygt 6 år. Vid ett utvecklingssamtal får hon beskedet att företaget gärna vill satsa på henne, då man ser att hon har goda resultat, drivkraft och ledaregenskaper. AG har en arbetsledarutbildning i åtanke och tänker befordra henne till en chefsposition efter genomgången utbildning. Sara blir jätteglad, men är gravid vid detta tillfälle och undrar hur detta kan tänkas påverka VD:n Sune Suurs beslut. Sara håller tyst om graviditeten en tid tills det börjar märkas. När hon till sist talar om för Sune att hon väntar sitt andra barn och önskar vara föräldraledig i 12 månader, meddelar han henne att hon inte längre är aktuell för utbildningen och befordran, eftersom han anser att hon kommer att ha glömt viktiga delar av utbildningen när hon är tillbaka från föräldraledigheten. I stället blir det hennes kollega Pelle som får gå utbildningen och blir befördrad. Sara känner sig ledsen och kränkt. Får det verkligen gå till så här i Sverige anno 2018?

- a) Utred om AG kan ha brutit mot någon lag i och med sitt agerande och om någon påföljd kan bli aktuell. Kan Sara kräva att bli befördrad, eller åtminstone få den lön som hon skulle ha fått om hon hade blivit befördrad?
- b) Efter att Sara tagit strid för att bli befördrad ledsnar AG och säger upp henne på grund av illojalitet. AG meddelar henne att uppsägningen löper ut om fyra månader, då Sara har påbörjat sin föräldraledighet. Hur rekommenderar du att Sara agerar med tanke på detta besked?

Glöm inte att ange lagrum som stöd för dina svar! (Bortse från ev förhandlingsskyldighet i ditt svar.)

**Uppgift 3 (8 p)**

Företaget Måleriet AB är medlem i en arbetsgivarorganisation som är bunden av kollektivavtal med fackföreningen "Mer makt åt arbetarna". I kollektivavtalet står att "lön ska utgå med minst 25 000 kronor per månad vid heltidsarbete", dock maximalt 28 000 kronor. Kollektivavtalet ingicks den 1 juni 2017 och gäller till 31 maj 2018. Vid företaget finns ytterligare en facklig organisation, "Arbetarnas Väl", som inte har något kollektivavtal med Måleriet AB.

Följande arbetstagare är sysselsatta med arbete som omfattas av kollektivavtalet och undrar nu om kollektivavtalets lönebestämmelser gäller för dessa anställningar. AG undrar också om den gjort något fel i något av nedanstående fall och vad i så fall de rättsliga konsekvenserna för AG kan bli.

- a) Erika har förhandlat fram en personlig uppgörelse med sin AG om 30 000 kronor per månad. Hon är medlem i Arbetarnas Väl.

- b) Johan sa upp sitt medlemskap i Mer makt åt arbetarna den 1 september 2017 och är nu oorganiserad. Han tänker försöka förhandla upp sin lön rejält, eftersom han är missnöjd med KA:ets lönenivåer.
- c) Sören, som är medlem i Mer makt åt arbetarna, har förhandlat med AG och fått en personlig överenskommelse om en lön på 24 000 kronor per månad.
- d) Ludvig, som aldrig har varit medlem i facket, har förhandlat med AG och fått en lön på 24 000 kronor per månad.

#### **Uppgift 4 (8 p)**

Företaget Plåt-Niklas AB är medlem i arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen och bundet av kollektivavtal med arbetstagarorganisationen IF Metall. På företaget finns även en Syndikalistförening (SF) som inte har något kollektivavtal med AG.

Föreligger någon förhandlingsskyldighet i följande fall och i så fall med vilken fackförening och på vems initiativ?

- a) I samband med att fyra personer (varav en är medlem i syndikalisterna, en är oorganiserad och två medlemmar i IF Metall) ska sägas upp på grund av arbetsbrist.
- b) I samband med att två personer, en medlem i Metall och en hos syndikalisterna, ska sägas upp på grund av misskötsamhet.
- c) Inför inköp av en ny avancerad maskin till en kostnad av 500 000 SEK då en äldre ska bytas ut.
- d) Då företaget för första gången ska hyra in personal från bemanningsföretaget Manpower att utföra vaktmästarens arbete under dennes semester.

Ange lagrum och glöm inte att motivera ditt svar. Om du bedömer att förhandlingsskyldighet inte föreligger finns det någon alternativ skyldighet för företaget?